Biuletyn środowisk pracowniczych # 26 | grudzień 2009 |

INICJATYWA PRACOWNICZA





Kobiety z Inicjatywą

Hipermarkety – kryzys, którego nie ma. Dział Biuletynu IP poświęcony prawom i sytuacji pracowniczej kobiet.** | **str. 9-12



Nadciąga bezrobocie

W stosunku do ubiegłego roku przybyło w Polsce blisko 350 tys. bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. | str. 4



Gwałtowne protesty pracownicze w Bangladeszu

31 października setki pracowników fabryki odzieżowej (NGF) zastało bramę otoczoną kordonem policji.** | **str. 13

Ponadto w numerze

Demonstracja związkowa w obronie miejsc pracy

Blisko cztery tysiące związkowców na wezwanie Solidarności manifestowało 23 października w Poznaniu w obronie miejsc pracy. Pretekstem do protestu były masowe zwolnienia w zakładach Cegielskiego. W proteście uczestniczyli działacze Inicjatywy Pracowniczej i ruchu anarchistycznego. **Więcej na stronie nr 2.**

Protestujący zebrali się na terenie zakładów HCP, po czym ruszyli w kierunku Urzędu Wojewódzkiego. Blok Inicjatywy Pracowniczej i Sierpnia'80, do którego dołączyli działacze m.in. ruchu anarchistycznego, skandował m.in.: „Rząd na bruk, bruk na rząd", „Raz, dwa, trzy, cztery, dość już zwolnień do cholery", „Robotnik zwolniony, dyrektor powieszony".

Pod urzędem liderzy Solidarności, przy płonących oponach, deklarowali podjęcie radykalnej walki w obronie miejsc pracy i „podpalenie Urzędu". Grupa gdańskich stoczniowców ze Solidarności napierała na ochraniających Urząd Wojewódzki policjantów. Kiedy do stoczniowców dołączyli działacze z IP i anarchiści, doszło do starć z policją. Zakończyły się one wtedy, gdy stoczniowcy wycofali się na wezwanie swoich liderów.

Po rozwiązaniu demonstracji konna policja otoczyła grupę anarchistów i działaczy IP, w tym Marcela Szarego, przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej w zakładach Cegielskiego. Spisano kilka osób. W tym czasie jeden z aktywistów IP przerwał przeprowadzającemu wywiad dla TVP Info szefowi Solidarności, Januszowi Śniadkowi i w dramatycznych słowach powiedział: „Tam zatrzymali i spisują członków naszego związku, a ludzie z Solidarności nic z tym nie robią, gdzie jest wasza solidarność?". Zdarzenie to emitowane było na żywo na antenie TVP. Nikogo z demonstrantów nie zatrzymano. *(RED)*



Oświadczenie IP z Cegielskiego (fragment)

Obecne zwolnienia w HCP są niczym innym jak lokautem. Dyrekcja zakładu nie licząc się z obowiązującym prawem, z zasadami, które sama przyjęła, zwalnia 500 robotników. W odpowiedzi na to ogłaszamy początek kampanii w obronie miejsc pracy. Demonstracje, bojkot i strajki będą naszą odpowiedzią na obarczanie pracowników kosztami kryzysu. Ustawicznym naciskiem na władze chcemy doprowadzić do sytuacji, że wreszcie zaczną się one liczyć ze zwykłymi pracownikami. Że dostrzegą nie tylko rachunek zysków i strat, ale ludzi i ich potrzeby. (...) Zwalniani robotnicy z HCP dowiadują się w Urzędach Pracy, że mają przyjść za trzy miesiące. Firma, która miała organizować szkolenia zawodowe, ma jedynie 40 miejsc, bo „nie spodziewała się takiego zainteresowania". Oto jak groteskowo wygląda zapowiadana hucznie pomoc państwa i prezesa Lazurki. Obietnice dyrekcji zakładów i władz są mydleniem oczu. Zwalniani robotnicy Cegielskiego zostali pozostawieni sami sobie, bez jakiejkolwiek znaczącej pomocy. Podobnie jak i w przeszłości, tak i obecnie zostali potraktowani jak obywatele drugiej kategorii. Oszukani przez rząd i polityków. (...) Nasza walka się nie skończyła, ona się dopiero zaczyna. ■

Zwolnienia w WSK PZL Rzeszów

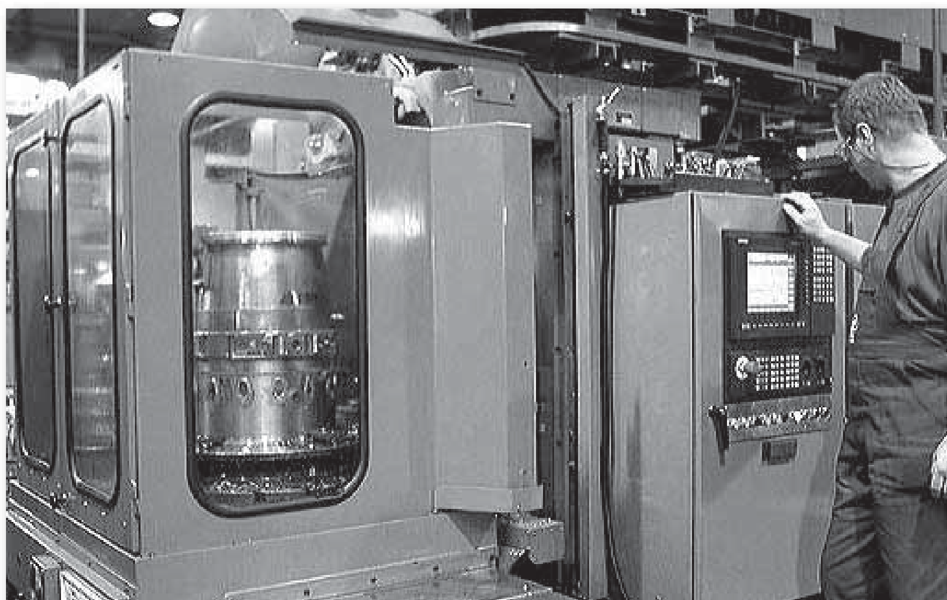
W maju 2009 roku w zakładzie lotniczym WSK PZL-Rzeszów S.A., którego głównym właścicielem jest kanadyjsko-amerykański koncern United Technologies Corporation (UTC), miały miejsce grupowe zwolnienia pracowników. Według korporacji główną przyczyną zwolnień jest spadek zamówień na produkty wytwarzane przez WSK, który jest następstwem światowego kryzysu.

Oczywistym pytaniem jest to, czy aby ten światowy kryzys nie jest tylko pretekstem do wcześniej eliminacji rzeszowskiej fabryki oraz ratowania amerykańskiego i kanadyjskiego rynku pracy, kosztem zwolnień w Polsce oraz w krajach azjatyckich. UTC ogłosiło, że aby przetrwać na rynku we wszystkich fabrykach zlokalizowanych na całym świecie musi zwolnić około 12 tys. pracowników, czyli około 5 proc. wszystkich zatrudnionych. Tajemnicą pozostaje, na jak dużą redukcję przystał prezes Marek Darecki, dyrektor generalny WSK „PZL-Rzeszów". Czy to jest 1000, 1500 osób, czy może jeszcze więcej! Pod koniec 2008 r. po pierwszej turze zwolnień grupowych , która wynosiła 100 osób, przyszła następna na początku 2009 r., wynosząca 120 osób. Środek roku jednak okazał się jeszcze bardziej zaskakujący. W maju doszło do największej redukcji – zwolniono 260 osób – która przybrała dosyć brutalny i bezczelny charakter. Uderzyła ona najbardziej w zwykłych pracowników produkcyjnych. W głównej mierze dotyczyła pracowników zatrudnionych przed dwoma czy trzema laty,

ale częściowo też starszych stażem. O zwolnieniu dowiadywano się z dnia na dzień. Starzy pracownicy, mocno związani z zakładem, nie mogli nawet kupić przysłowiowych cukierków pożegnalnych. Bardzo często odchodzili ze łzami w oczach, bezczelnie zeszmaceni i potraktowani jak jakiś robotniczy motłoch.

Głównymi kryteriami do zwolnienia ogłoszonymi przez prezesa Dareckiego i dyrektora administracyjnego Strzępka były „przydatność zawodowa, w tym: wydajność pracy, kwalifikacje, zdolność do przekwalifikowania, wykształcenie, wyniki oceny pracowniczej", zaś „pracowników do rozwiązania stosunku pracy typować mieli kierownicy jednostek organizacyjnych w porozumieniu z dyrektorami resortowymi". Pierwszą nieścisłością było to, że typowaniem zajmowali się głównie mistrzowie linii w porozumieniu z kierownikami wydziału. Kolejnym zaprzeczeniem głównych założeń było to, że nie sugerowano się głównymi wytycznymi, lecz przynależnością związkowo-partyjną. Wśród ludzi zwolnionych prawie w ogóle nie było ludzi z „Solidarności" oraz mistrzów, zazwyczaj lojalnych wobec zarządu i związku. Pozbyto się niewygodnych pracowników, często kompetentnych i przydatnych, którzy najczęściej byli prowodyrami dyskusji oraz zmian w organizacji swoich jednostek, jak i całej korporacji.

Dużym echem odbiło się zwolnienie pewnego mistrza, który jawnie zdecydował się krytykować przekręty władz Solidarności oraz spółki. Ten niedoszły członek zarządu ujawnił niezgodne z prawem przeliczanie głosów i zatajanie prawdziwych wyników głosowań na przedstawiciela załogi do zarządu spółki. Machina ta przypominała pospolite fałszerstwa rodem z Białorusi. Działanie te, za przyzwoleniem związków Solidarności i ZZPE, było na rękę obu stronom. Gdy pan Robert, największy niepokorny zakładu, wszedł w konflikt z Solidarnością i zarządem, otrzymał potężny cios w postaci zwolnienia, kończący jego bardzo ambitną, szczerą i kompetentną pracę. Wcześniej jednak wielokrotnie dostawał jawne ostrzeżenia od zakładowego przewodniczącego Solidarności, Romana Jakima oraz od dyrektora administracyjnego, E. Strzępka i dyrektora generalnego, M. Dareckiego. W jednym z e-mailów, które otrzymał, szef zakładowej Solidarności pisał: „Osobiście radzę Panu zająć się pracą, ponieważ trwa przegląd struktury zatrudnienia w zakładzie i może się okazać, że



Pańskie stanowisko nie jest niezbędne do wykonywania zadań stawianych przez DR [nazwa jednostki]. Na koniec, ponieważ jestem zainteresowany problemami Członków NSZZ Solidarność oraz zakładu, proszę o zaprzestanie korespondencji, którą nie jestem zainteresowany". List ten przedstawia bezczelność przewodniczącego Jakima, który poczuł się jak dyrektor i pogroził zwolnieniem pracownika, czego w konsekwencji dokonano.

Problem układów i współpracy związków z zarządem zapoczątkowany został parę lat wcześniej i związany był z procesem prywatyzacji WSK w 2002 r. Głównym beneficjantem przekształceń prywatyzacyjnych była zakładowa Solidarność. Do dzisiaj w Polsce prywatyzacja WSK przedstawiana jest jako model wzorcowy. Jednak w czasach kryzysu bańka prywatyzacji pęka w starciu z rzeczywistością. „WSK-PZL Rzeszów o własnych siłach wydobyła się z kryzysu początku lat 90., sprzedaż rosła z roku na rok, sięgając 400 mln zł, zyski pozwalały na inwestycje w nowoczesne technologie (od początku 2000 r. wytwórnia utrzymywała się pod tym względem w czołówce klasyfikacji Rzeczpospolitej). Gdy spółkę sprzedano Amerykanom, sprzedaż gwałtownie zmalała (do 300 mln zł), a przez 4 lata wytwórnia generowała ogromne straty. Wzrosły natomiast kilkukrotnie ceny silników i części do nich (a tym samym remontów), oferowanych przez WSK-PZL Rzeszów polskiemu wojsku, które użytkowało wówczas jeszcze blisko 300 statków powietrznych z rzeszowskimi napędami (w tym Sokoły, Bryzy i Iskry). Wojsko części kupuje, a nawet wymienia napędy na znacznie droższe silniki P&W. I płaci bez dyskusji. (...) Sprzedaż WSK-PZL Rzeszów spółce zależnej od amerykańskiego koncernu UTH oznaczała załamanie produkcji i rezygnację ze współpracy z innymi dotychczasowymi odbiorcami (było ich – obok Pratt & Whitney – ponad 300, z takimi liderami branży jak Snecma, Rolls Royce, Fiat Avio, Hispano Suiza, czy General Electric). Eksport sięgał 80proc. wartości produkcji". *[za: www.altair.com.pl]*

Taka sama przyszłość czeka również Mielecką W.S.K., gdyż dwa lata temu rozpoczęła się sprzedaż zakładu koncernowi UTC. Już dzisiaj można śmiało powiedzieć, że jest to przekręt stulecia w polskim lotnictwie. Początkowa cena zakupu przedsiębiorstwa oraz offset okazały się kilkukrotnie niższe. Niejasna do dziś jest również transakcja związana z offsetem związanym z zakupem samolotów F-16 dla polskiej armii i rzekomych korzyści finansowych dla rzeszowskiego WSK. Murem za prywatyzacją od początku stały zakładowe organizacje związkowe Solidarności w obydwu miastach. Pracowników zaś przekonywano wysokimi bonusami prywatyzacyjnymi oraz różnymi przywilejami finansowymi. Po zaledwie kilku latach wychodzą prawdziwe intencje amerykańsko-kanadyjskiego koncernu nastawionego na zyskowne przejęcie małych fabryk w celu powolnego wygaszania produkcji, a być może nawet zamknięcia. Pracownicy od lat mamieni propagandą sukcesu zakładu powoli przekonują się o wyzysku przez koncern. Coraz więcej w fabryce słychać głosów niezadowolenia, lecz widmo zwolnień skutecznie zamyka usta wystraszonym pracownikom.

Koniec roku nie nastraja optymizmem, gdyż zmniejszono pensje w zamian za dni wolne od pracy. Licz-

ba pracowników po trzeciej turze zwolnień wynosi około 3,6 tys. osób. Zwolnienia doprowadziły do natłoku obowiązków, powszechne również staje się łączenie stanowisk. Spotykane są też częste przypadki ponownego zatrudniania pracowników na gorszych warunkach płacowych. Ze strony zarządu słychać cały czas „dobre wieści” m.in. o planowanym otwarciu nowego wydziału oraz przekierowaniu pewnej produkcji na remonty silników. Propaganda ta nie uspokaja pracowników, gdyż nieoficjalnie mówi się o czwartej turze zwolnień, która może objąć nawet 400 osób.

Niepewna sytuacja jest również w Zakładzie Metalurgicznym (W.S.K.-Rzeszów Sp. z o.o.), który jest oddzielnym przedsiębiorstwem. W 2007 r. zakład został wykupiony przez Hugh Aiken'a – Amerykanina hinduskiego pochodzenia. Na kryzysie skorzystały władze spółki przeprowadzając zwolnienia grupowe, lecz odbyły się w nieco łagodniejszy sposób niż w Zakładzie Lotniczym. Zwolnienia objęły ok. 150 osób oraz wprowadzono tydzień przestoju w każdym miesiącu, co doprowadziło do pomniejszenia pensji o 25 proc. Zmniejszenia produkcji znacząco jednak nie zaobserwowano, co prowadzi częstokroć do procederu zatrudniania na umowę zlecenie pracowników, którzy formalnie są na postoju. Oczywiście zysk pracowników nie jest adekwatny do wcześniejszych zarobków. Część pracowników również dobrowolnie się zwolniła, gdyż warunki pracy w Zakładzie Metalurgicznym są ciężkie. Zarząd zaś twierdzi, że uratował setki osób przed zwolnieniem wprowadzając postój, lecz czy był on tak naprawdę w wielu przypadkach konieczny?

Najbliższe miesiące wyjaśnią sytuację w rzeszowskiej W.S.K.-a. Wkrótce zostanie opisana sytuacja w innych dużych zakładach pracy tego miasta. *Inicjatywa Pracownicza – Rzeszów* ■

Nadciąga bezrobocie

W stosunku do ubiegłego roku przybyło w Polsce blisko 350 tys. bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. W tej liczbie jednak nie ujęto Polaków bez pracy za granicą, czy tych, którzy chroniąc się przed bezrobociem uciekają na chorobowe. Gdyby policzyć wszystkich, okazuje się, że bezrobocie wzrosło o grubo ponad pół miliona osób. I ciągle będzie rosło.

Jarosław Urbański

Zagraniczne bezrobocie

Zastanawiając się, ilu jest bezrobotnych Polaków zarejestrowanych w innych krajach, trzeba przede wszystkim zapytać, ilu ich za pracą wyjechało. Szacunki na ten temat są bardzo niedokładne. Można przyjąć na podstawie numeru PPS (Personal Public Service Numer – tłumaczony jako Osobisty Numer Służb Publicznych, rodzaj polskiego NIP), że w Irlandii pracuje ok. 150 tys. Polaków. W Wielkiej Brytanii, wg tamtejszego ministerstwa spraw wewnętrznych, od 1 kwietnia 2004 r. w Workers Registration Scheme (w skrócie WRS, to inaczej Program Rejestracji Pracowników stosowany przez brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych – Home Office) zarejestrowało się 300 tys. Polaków. Rejestr ten nie obejmuje jednak pracujących na „własny rachunek” (samozatrudnienie). Oczywiście liczba emigrantów jest większa, gdyby doliczyć do tego dzieci i innych niepracujących członków rodziny, osoby zatrudniające się na czarno itd.



Przed główną bramą zakładów H. Cegielski | Poznań, jesień 2009 r.

Równie trudno jest zdobyć wiarygodne dane mówiące o tym, ilu Polaków straciło pracę w wyniku kryzysu na Zachodzie. W Irlandii latem br. było zarejestrowanych ponad 40 tys. bezrobotnych Polaków. Co dziesiąty bezrobotny w tym kraju był zatem emigrantem znad Wisły. Łatwo też zauważyć, że bezrobocie w Irlandii wśród pracujących Polaków sięga ponad 30 proc. W Irlandii Północnej co czwarty Polak był bezrobotny.

Gdyby podobny odsetek bezrobotnych Polaków jak w Irlandii, pojawił się w Wielkiej Brytanii, to w obu krajach łącznie mielibyśmy nie mniej niż 150 tys. oficjalnych bezrobotnych. Do tego dochodzi bliżej nieokreślona ich liczba w innych krajach, takich jak Norwegia, Holandia czy Hiszpania.

Na chorobowym

Niskie świadczenia dla bezrobotnych w Polsce są przyczyną tego, że wielu pracowników stara się uniknąć „przejścia na zasiłek”. Najprostszym sposobem jest ucieczka na zwolnienie lekarskie, które gwarantuje wypłatę 80 proc. dotychczasowego wynagrodzenia. Latem br. okazało się, że w pierwszym półroczu ilość zwolnień chorobowych, w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, zdecydowanie się zwiększyła. Wydatki ZUS wzrosły aż o 44 proc. „Chorobowe” stało się sposobem uniknięcia bezrobocia dla przynajmniej kilkudziesięciu tysięcy pracowników. Postanowiono wydać „lewym zwolnieniom” wojnę. Tylko w oddziale

krakowskich ZUS cofnięto 12 tys. L-4.

Inną strategią radzenia sobie z bezrobociem było założenie własnej firmy, aby otrzymać dotację. Przez dwa lata ci, którzy się na to zdecydowali, będą płacić mniejsze składki ZUS-owskie. W ciągu tego okresu wiele jednak tych podmiotów zbankrutuje, zwłaszcza kiedy będzie zmuszona za dwa lata płacić wielokrotnie większą „normalną" składkę ZUS.

Wszystkie te szacunki wykazują, że w porównaniu z rokiem poprzednim realnie przybyło ponad 500 tys. bezrobotnych Polaków z tym, że część zarejestrowana jest w innych krajach lub póki co przebywa na zwolnieniach lekarskich, lub pobrała dotacje i „schowała się" pod pozorem własnej działalności gospodarczej.

Co dalej?

Jesienią i zimą, kiedy obserwuje się sezonowy wzrost bezrobotnych, będziemy świadkami wzrostu poziomu rejestrowanego bezrobocia. Tendencję tę widać dobrze na przykładzie Wielkopolski. Między sierpniem 2008 a sierpniem 2009 roku w województwie tym ilość bezrobotnych wzrosła o 37 proc. Według oficjalnych danych na jedno oferowane miejsce pracy przypada ok. 40 chętnych. Tymczasem masowe zwolnienia są kontynuowane. To nie tylko przypadek Cegielskiego, gdzie zwolnienia dotknęły blisko 500 osób. Od początku kryzysu zatrudnienie skurczyło się w HCP o ok. 700 osób. Zamknięto np. także fabrykę Sulzer Chemtech Polska, która zatrudniała ok. 270 pracowników. W październiku ostatnich 140 osób znalazło się bez pracy. Koncern przeniósł produkcję do Indii. Zarówno zwolnieni niedawno pracownicy Cegielskiego, jak też Sulzera, zostaną ujęci w statystykach dopiero pod koniec roku.

Jak podaje dziennik „Rzeczpospolita", jesienią i zimą w całym kraju dojdzie do kolejnej fali zwolnień grupowych. Gazeta powołując się na dane zebrane w wojewódzkich urzędach pracy stwierdza, że zgłoszone plany redukcji zatrudnienia są prawie dwa razy większe niż dotychczasowe zwolnienia. Gazeta przypomina, że od stycznia do września w ramach zwolnień grupowych firmy odprawiły 54 tysiące osób. Tymczasem jesienno-zimowe plany redukcji zatrudnienia obejmują 96 tysięcy pracowników. A to oczywiście tylko część zwolnień, bowiem nie dotyczą one tych, którzy utracą pracę w trybie indywidualnym lub po prostu pracodawca nie odnowi z nimi umowy na czas określony. ■

Poznań: Sąd skazuje Marcela Szarego

3 listopada sąd apelacyjny uznał Marcela Szarego winnym organizacji nielegalnych strajków na terenie Cegielskiego w 2008 roku. Utrzymał w mocy wyrok z pierwszej instancji i skazał Szarego na grzywnę. Wyrok jest prawomocny.

W 2007 i 2008 roku na terenie Cegielskiego wybuchł zatarg płacowy. Wewnątrz zakładu doszło do tzw. „płyt", czyli wieców załogi. Jest to tradycyjna forma okazywania przez załogę HCP niezadowolenia z warunków pracy i płacy. Sięga ona swoimi korzeniami lat 50.. Pracodawca, czyli dyrekcja HCP, uznała, że „płyta" to forma strajku i powiadomiła prokuraturę. Po krótkim i, jak na polskie warunki, ekspresowym dochodzeniu prokuratura złożyła akt oskarżenia. Przeciwko Szaremu oprócz prokuratury wystąpiła także, jako oskarżyciel posiłkowy, dyrekcja zakładu, domagając się przede wszystkim ukarania Szarego zakazem pełnienia funkcji w zarządzie HCP. Sąd postanowił jednak nie orzec tej kary.



Przed sądem rejonowym | Poznań, 10.2009 r.

Marcel Szary (ur. 1964) należał do NSZZ Solidarność od 1980 roku, kiedy przystąpił do związku jeszcze jako uczeń drugiej klasy zawodówki. W latach 1988-1991 był szefem organizacji zakładowej na W-2, największym i najważniejszym wydziale produkującym silniki okrętowe. Nie zgadzając się z ugodową polityką Solidarności w 2000 roku rezygnuje z przynależności do tego związku, a w czerwcu 2004 roku organizuje związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza.

Zarzucenie Marcelemu Szaremu, działaczowi podziemnych struktur Solidarności w HCP w latach 80., kierowania nielegalnym strajkiem jest czymś kuriozalnym. Szczególnie, że strona pracodawcy przedstawiła świadków, którzy w latach 70. i 80. prawdopodobnie współpracowali ze służbą bezpieczeństwa i na ich zeznaniach oparł się sąd.

Jest rzeczą znamienną, iż pomimo, że na tzw. „płytach" przemawiały także inne osoby, np. z innych związków zawodowych, do odpowiedzialności karnej dyrekcja HCP pociągnęła tylko Marcela Szarego. Akt oskarżenia całkowicie pomijał także to, co działo się w Cegielskim w 2007 roku, kiedy przynajmniej w dwóch na siedem tzw. „płyt" Marcel Szary nie uczestniczył; z powodu choroby przebywał wówczas w szpitalu (Szary jest chory na raka). Tego typu niewygodne okoliczności zostały skrzętnie pominięte w pozwie, jak i ostatecznie przy wydaniu wyroku. Wyrok nosi znamiona politycznego. Sąd stwierdził

w ustnym uzasadnieniu, że ma on chronić „przed anarchią”, a kontakty skazanego ze środowiskami anarchistycznymi uznał za dodatkowo obciążające.

Płyty były i są spontaniczną formą okazywania niezadowolenia przez załogę HCP. Marcel Szary, jako przewodniczący Inicjatywy Pracowniczej i jako delegat załogi do pracy w zarządzie HCP (załoga wybrała go trzykrotnie w 2003, 2006 i w 2009 roku zdecydowaną większością głosów), czuł się w obowiązku reprezentować interesy załogi. Wyrok sądu Inicjatywa Pracownicza traktuje jako kontynuację represji związkowych. Tym bardziej, że doniesienia związku zawodowego o łamaniu prawa do strajku prokuratura konsekwentnie odrzuciła. Odrzucane są też wszelkie wnioski o ściganie pracodawców, którzy zwalniają pracowników za przynależność i aktywność związkową. W zakładach Cegielskiego ostatnio zwolniono czterech działaczy IP chronionych prawem – członków Strajkowego Komitetu Negocjacyjnego. *(RED)*

Na kanale filmowym niezależnych filmowców z poznańskiej Szum.TV udostępniony został krótkometrażowy film dokumentalny pt. „Płyta”, przedstawiający początki działalności związkowej Marcela Szarego i okoliczności, które ukształtowały obecne poglądy i sposoby walki związkowca. Zobacz: www.szumtv.blip.tv ■

Najważniejsze wydarzenia IP w skrócie

Lublin, Poznań, Szczecin, Kraków, Bielsko-Biała, Gdańsk, Rzeszów, Częstochowa, Opole: Pikiety żądające amnestii dla kopaczy węgla z biedaszybów. 11 listopada działacze i działaczki związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza, w porozumieniu ze Stowarzyszeniem Biedaszyby, przeprowadzili akcje solidarnościowe w dziewięciu miastach. Domagano się amnestii dla kopaczy z wałbrzyskich i noworudzkich biedaszybów. We wspomnianych miastach podczas oficjalnych obchodów święta niepodległości rozdawano ulotki oraz rozstawiano transparenty o treści: „Amnestia dla górników i kopaczy z biedaszybów w Wałbrzychu” czy „Wałbrzych. Biedaszyby. Powstrzymać represje”. Zazwyczaj akcje przebiegały spokojnie (poza Bielsko-Białą, gdzie policja zatrzymała rozdających ulotki i Gdańskiem, gdzie policja przeszukiwała ich rzeczy osobiste) i towarzyszyło im zainteresowanie mediów. IP żąda natychmiastowej amnestii dla górników z biedaszybów w rejonie Wałbrzycha i Nowej Rudy, którzy traktowani są jak złodzieje i paserzy, bo wydobywają węgiel na własną rękę. Spór dotyczy węgla z dawno zamkniętych kopalni. Dla wałbrzyskich górników praca w biedaszybach stanowiła i stanowi jedyne źródło utrzymania, nie przynosząc żadnej szkody społeczeństwu. Biedaszyby zaczęto kopać w drugiej połowie lat 90, a najwięcej pojawiło się ich w latach 2001-2006. Z nielegalnych wyrobisk żyło od 2 do ponad 3 tysięcy osób. Odpowiedzią władz lokalnych i państwowych były i są naloty straży miejskiej oraz policji, a także nękanie procesami sądowymi. Co najmniej 900 kopaczy skazanych zostało na kary więzienia z uwzględnieniem zawieszenia na 2 lata lub kary grzywny. Pomimo represji w biedaszybach w samym Wałbrzychu pracuje obecnie około 600 osób, a w skali dwóch powiatów tj. wałbrzyskiego i kłodzkiego - 2500 osób.



Amnestia dla Biedaszybów | Poznań, 11.2009 r.

Nowa Sól: Udana blokada eksmisji. 3 listopada władze miasta Nowa Sól próbowały eksmitować trzyosobową rodzinę z zajmowanego przez nią od lat lokalu. Na miejsce eksmisji o godz. 9.00. pojawiło się 10 osób z Kancelarii Sprawiedliwości Społecznej i Inicjatywy Pracowniczej. W akcji wzięły udział także przedstawicielki LA i FA. Przybyli komornicy wobec zaistniałej sytuacji zobowiązali się odroczyć czynności do 15 listopada. Po blokadzie działacze udali się do sądu, który wydał wyrok eksmisji oraz do prezydenta miasta. Okazało się, że pretekst do wydania nakazu opuszczenia lokalu był mocno naciągany i opierał się na wątpliwych przesłankach prawnych. Organizacja blokady okazała się szczególnie trudna z uwagi na fakt, że o zamiarze eksmisji działacze KSS dowiedzieli się dzień wcześniej. Udało się jednak zorganizować wsparcie z Warszawy, Zielonej Góry i Poznania.

Warszawa: Pikieta przed Ministerstwem Sprawiedliwości. 26 października miała miejsce przed Ministerstwem Sprawiedliwości pikieta domagająca się przeprowadzenia śledztwa w sprawie pobicia Marka Starzyńskiego. Broniąc praw pracowniczych wystąpił on przeciwko pracodawcy, właścicielowi fermy drobiu niedaleko Bytomia Odrzańskiego. W akcji Inicjatywy Pracownicze wzięło udział ponad 30 osób, w tym, obok członków związku, działacze z Lewicowej Alternatywy i Kancelarii Sprawiedliwości Społecznej. Akcja trwała blisko godzinę i cieszyła się dużym zainteresowaniem przechodniów. Rozdano kilkaset ulotek, których treść dotyczyła sprawy Starzyńskiego i skierowana była „przeciw biznesowej mafii i osłanianiu jej przez policję”.

Lublin: Demonstracja w obronie pracowników uniwersytetu. 23 października blisko 100 osób

uczestniczyło w proteście przed rektoratem Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie podczas uroczystej inauguracji roku akademickiego. W manifestacji wzięli udział przedstawiciele związków zawodowych – NSZZ „Solidarność", Związku Nauczycielstwa Polskiego, NSZZ „Solidarność 80", Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza i Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80", a także Kancelarii Sprawiedliwości Społecznej i Klubu Krytyki Politycznej. Pikietujący przeciwstawiali się grupowym zwolnieniom, które mają objąć blisko 400 pracowników obsługi UMCS w tym m.in. pracowników technicznych, portierów, szatniarzy, sprzątaczek. Mieli transparenty z hasłami: „Restrukturyzacja wg UMCS: wypowiedzenia dla sprzątaczek, nowa toyota dla rektora", „Uniwersytet w służbie ludu, nie kosztem ludu", „Żądamy uznania postulatów związków zawodowych i jawności audytu! Outsourcing to wyzysk!". Protestujący chcieli wejść do budynku uczelni na inaugurację, jednak nie pozwoliła na to wynajęta firma ochroniarska Impel. Pikietujących mijali idący na uroczystą inaugurację roku akademickiego zaproszeni goście, profesorowie, ambasadorowie i rektorzy innych uczelni. Pracownicy chcieli wręczyć rektorowi mopa i wiadro, ten jednak uciekł. W stronę rektora oraz ochroniarzy poleciały jajka. Zadłużenia uczelni nie da się spłacić dzięki zwalnianiu ludzi zarabiających po 800 zł miesięcznie. „W takim mieście jak Lublin to wyrok ubóstwa, to wprowadzenie człowieka na równię pochyłą, na końcu której czeka na człowieka bieda, bezdomność, wykluczenie społeczne" – stwierdził Jarosław Niemiec z Kancelarii Sprawiedliwości Społecznej, członek Inicjatywy Pracowniczej. (za: lewica.pl). Ostatecznie, w ostatnich dniach października podpisano porozumienie, zgodnie z którym rektor zdecydował się zwolnić 150 osób, a nie 400, kosztem dociążenia sprzątaczek i likwidacji stanowisk szatniarzy i woźnych, oraz przejęcia obowiązków zwalnianych ludzi przez tych, którzy zachowali pracę.



Demonstracja w obronie pracowników uniwersytetu | Lublin, 10.2009 r.

Poznań: Cegielski wyszedł na ulicę. Ponad 500 osób protestowało 5 października na ulicach Poznania przeciwko zwolnieniom w zakładach Cegielskiego. Na wezwanie związku zawodowego „Metalowcy" do manifestacji przyłączyli się także członkowie Solidarności i Inicjatywy Pracowniczej. Demonstracja przeszła od bramy głównej zakładów Cegielskiego pod Urząd Wojewódzki. Skandowano „Raz, dwa, trzy, cztery, dość już zwolnień do cholery", „Związki zawodowe na strajk gotowe", „Lazurko [prezes HCP] zwolniony, Cegielski ocalony", „Pracy i chleba" i inne. U wojewody złożono petycję. Demonstracji towarzyszyło duże zainteresowanie mediów.

Opole: Działacze IP przywróceni do pracy. Zwolnieni pod koniec zeszłego roku, chronieni prawem członkowie prezydium Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy Urzędzie Statystycznym w Opolu, Wojciech Idzik i Dorota Rosa zostali wyrokiem sądu pierwszej instancji w dniu 30 września przewróceni do pracy. Zasądzono też na ich korzyść odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Pozostali członkowie związku, zwolnieni w wyniku likwidacji stanowisk, ale bez konsultacji związkowych, otrzymali w wyniku ugody sądowej jednomiesięczne odszkodowanie.

Poznań: Demonstracja IP pod Cegielskim. 30 września Około 200 pracowników Cegielskiego wspartych przez kilkudziesięciu aktywistów Federacji Anarchistycznej demonstrowało pod bramą główną zakładów Cegielskiego przeciwko fali zwolnień. Na zakończenie protestujący zablokowali ul. 28 Czerwca. Policja nie interweniowała, a demonstranci po kilkunastu minutach sami zeszli z ulicy.

Poznań: Posiedzenie Komisji Krajowej. W dniu 19 września 2009 roku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza. Oprócz podjęcia decyzji w wielu kwestiach formalnych, zadecydowano także o działaniach na najbliższe miesiące. Po pierwsze ustalono, że w Warszawie odbędzie się akcja protestacyjna w sprawie fermy drobiu, w związku z pobiciem członka IP Marka Starzyńskiego (materiał nt. tej sprawy został opublikowany w najnowszym 25 numerze Biuletynu IP) i pod GUS w związku z bezprawnym zwolnieniem działaczy IP w Urzędzie Statystycznym w Opolu. Po drugie, postanowiono aktywnie włączyć się w kampanię na rzecz pracowników czasowych. Trwają ustalenia z LA szczegółów dotyczących działań w ramach tej nowej akcji. Po trzecie ustalono, że w listopadzie odbędzie się akcja związkowa w obronie bezrobotnych pod hasłem „Rząd ma nas w PUP-ie". Celem akcji będzie zwrócenie uwagi na los coraz większej rzeszy osób pozbawionych pracy.

Poznań: U wojewody po raz trzeci. 10 września pracownicy Cegielskiego po raz trzeci demonstrowali pod Urzędem Wojewódzkim (wcześniej 2 września i 19 sierpnia). Około 70 osób domagało się od wojewody odpowiedzi na wcześniejsze petycje, bowiem nie otrzymali jeszcze – od 19 sierpnia, kiedy pierwszy raz byli u wojewody – żadnego pisma, w którym zająłby on stanowisko. Kiedy grupa osób zebranych pod Urzędem ruszyła do gmachu, w wejściu stanęło dwoje ochroniarzy i policjant, twierdząc, że

zebrani nie mogą wejść. Jeden z działaczy IP stwierdził jednak, że to oni nie mogą zabronić obywatelom wejść do urzędu i wszedł do wewnątrz ignorując protesty ochroniarzy. Wszyscy zebrani uczynili to samo i udali się do sekretariatu wojewody. Okazało się, że wojewody nie było, a protestujących przyjął rzecznik prasowy Urzędu. Przekazano list, w którym domagano się odpowiedzi na piśmie na wcześniejsze petycje. Dotyczyła ona planów zwolnienia 500 pracowników zakładu, 1/3 załogi. Pracownicy Cegielskiego zwrócili się do wojewody, jako przedstawiciela rządu w terenie, z zapytaniem, czy zapowiadane zwolnienia „na bruk", bez żadnego programu ochronnego, odbywa się za aprobatą Rządu RP? Delegacja dostarczyła także dowody, których domagał się wojewoda, że prezes HCP S.A., Jarosław Lazurko, łamie prawo pracy. Powodem tej demonstracji był również fakt, że pracownicy Cegielskiego otrzymali 10 września tylko połowę pensji za sierpień.


Blokada eksmisji | Kraków, 09.2009 r.

Słubice: TRANS płaci odszkodowanie. 7 września, przed sądem pracy w Słubicach, firma Trans zadeklarowała wypłatę odszkodowania Jackowi Rosołowskiemu, nielegalnie zwolnionemu działaczowi IP. Na początku czerwcaTRANS, należąca do notowanej na giełdzie korporacji Decora, przegrała sprawę przed sądem w Gorzowie. Przyznał on rację Jackowi Rosołowskiemu i faktycznie unieważnił nakładane przez dyrekcję na niego kary dyscyplinarne. Od września 2008 roku Jacek Rosołowski, jako przedstawiciel Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej, podjął próbę stworzenia organizacji związkowej na trenie firmy TRANS w Kostrzynie. Działając na rzecz poprawy warunków pracy i domagając się wyższych płac naraził się kierownictwu. W pierwszym rzędzie pracodawca próbował znaleźć na Rosołowskiego tzw. „haka". W tym celu, pod pozorem nie wywiązywania się z obowiązków, mocno naciągając fakty, dyrekcja firmy nałożyła na Rosołowskiego karę nagany, od której to decyzji odwołał się do sądu pracy. Następnie został zwolniony, pomimo szczególnej ochrony prawnej, jako działacz związkowy. Zwolniono także dwoje innych członków IP: Roberta Szkwarka i Tadeusza Jakubczaka. Rosołowski odwołał się po raz drugi do sądu. Na decyzję dyrekcji TRANS miało wpływ nie tylko przegranie poprzedniej sprawy, ale, co znamienne, fakt, iż powołani przez pracodawcę świadkowie już nie pracują w firmie, zatem nie miał on wpływu na treść ich zeznań. Wypłacenie Jackowi Rosołowskiemu odszkodowania 5 tys. złotych kończy sprawę firmy TRANS.

Kraków: Blokada eksmisji. 2 września rano działacze Federacji Anarchistyczne, Inicjatywy Pracowniczej i stowarzyszeń lokatorskich starali się uniemożliwić eksmisję lokatorki mieszkającej na ul. Legionów Piłsudskiego w Krakowie. Kilkanaście osób blokujących schody zostało z nich siłą usuniętych przez policję. Ofiara eksmisji, Maria Michta, podczas jej przeprowadzenia zemdlała. Konieczna była interwencja pogotowia. W blokadzie eksmisji wzięło także udział ok. 20 działacz krakowskich stowarzyszeń lokatorskich, którzy pikietowali przed domem, w którym odbywała się eksmisja. Sprawą interesują się lokalne media. Została ona opisana m.in. przez Gazetę Krakowską. Eksmisja jest jedną z wielu, jakie trwają w Krakowie od maja. Eksmisji dokonuje się do położonego za Nową Hutą magazynu przy ul. Ziemianek 1. Do zdewastowanego budynku wysyłała ludzi firma Krak-Consulting. Działała ona na zlecenie właścicieli nieruchomości, których obowiązkiem jest wskazanie lokali tymczasowych dla swoich eksmitowanym lokatorów. Komornik, którego obowiązkiem jest sprawdzenie, w jakich warunkach będą mieszkać wykwaterowani, nie widzi problemu.

Opole: Pierwszy prawomocny wyrok w sprawie Urzędu Statystycznego. W dniu 18 sierpnia zapadł pierwszy prawomocny wyrok w sprawie zwolnionych związkowców Inicjatywy Pracowniczej w Urzędzie Statystycznym. Agnieszka Gałek – członkini IP – wyrokiem sądu apelacyjnego została przywrócony do pracy. Wyrok jest prawomocny. ■





KOBIETY Z INICJATYWĄ

Hipermarkety – kryzys, którego nie ma

W wielkich sieciach handlowych 80 proc. zatrudnionych to kobiety. Wystarczy wejść do pierwszego lepszego supermarketu i zobaczyć – pracownice są widoczne na wszystkich „odcinkach pracy": na kasach, na poszczególnych działach, w punkcie obsługi klienta. Wykładają towar na półki, przyjmują dostawy, na bieżąco sprzątają (w takich miejscach bądź w takich godzinach, w których nie robi tego zewnętrzna firma sprzątająca).

Nie stanowi dziś w Polsce żadnego odkrycia fakt, że właściciele wielkich sieci handlowych traktują prawa pracownicze jak niezły żart. Stało się to jasne od czasu skandalu, ujawniającego standardy pracy w dyskoncie Biedronka. Można by się spodziewać, że od tego czasu pracodawcy powinni bardziej zadbać o przestrzeganie Kodeksu Pracy czy norm BHP, chociażby z obawy przed wzmożonymi inspekcjami Państwowej Inspekcji Pracy. Nie doszło jednak do tego, a zarządcom super- i hipermarketów z pomocą przyszedł kryzys. Dzisiejsze relacje pracownic i działaczek związkowych wskazują, że w wielu obszarach warunki pracy nie tylko nie poprawiły się, ale często uległy pogorszeniu.



Protest pracownic Tesco | Lublin, 10.2009 r.

Złe historie

W jednej z sieci praktyką jest, że pracownice, aby móc wykonywać polecenia przełożonego, kradną ze sklepu potrzebny asortyment (np. wiadra, środki czystości, taśmy). Pracodawca nie zapewnia im tego wyposażenia, a wymaga zrealizowania zadań. Kobiety muszą kryć się w takich sytuacjach przed ochroną i kamerami monitorującymi sklep. Zresztą w podobnej sytuacji znalazła się jedna z pracownic Tesco. Do pracy na dziale RTV niezbędny był długopis, którego nie miała. Zapotrzebowanie bezskutecznie zgłaszała u kierownika. W końcu zmuszona była wziąć długopis ze sklepowej półki. Została posądzona o kradzież, na miejsce wezwano policję.

W wielkich sieciach handlowych często w praktyki mobbingowe czy zastraszające pracowników angażuje się policję. W razie podejrzenia o kradzież od razu wzywany jest patrol. Posądzoną o przestępstwo osobę prowadzi się do sali monitoringowej, zostaje z kierownikiem sklepu, kierownikiem ochrony i funkcjonariuszem policji: „Jeśli przyjmiesz mandat, będzie po sprawie. Jeśli nie, czeka cię zwolnienie dyscyplinarne". Większość pracowników skonfrontowana z taką sytuacją i takim napięciem oczywiście podpisuje mandaty, które w świetle prawa traktowane są jak prawomocne wyroki sądu. Wówczas w trybie dyscyplinarnym zrywa się z nimi stosunek pracy (powołując się na Art 52 KP [1]). Żeby uchylić mandat pracownik musi się porządnie nagimnastykować. Najczęściej oczywiście sprawa już nie zmienia swego biegu.

W sklepach Reala pracownice poddawane są tzw. „kontrolom ponagraniowym" i „testom wózkowym". Pierwszy system kontroli zatrudnionych polega na monitorowaniu zachowań słownych i werbalnych załogi sklepu. Osobę, która jest wzięta „pod lupę" kierownik wzywa na spotkanie. W trakcie rozmowy komentuje się sposób pracy kasjerki („Dopuściła się pani dwóch uchybień: żucie gumy i brak uśmiechu dla klienta. Na pewno pani to pamięta"). W oparciu o materiał nagraniowy i odpowiedzi monitorowanej pracownicy przełożony sporządza notatkę służbową. Pracownice nie mają wglądu w film z monitoringu, odnoszący się do ich ocenianych zachowań, muszą podpisać notatkę służbową, która jest dostępna tylko w jednym egzemplarzu u kierownictwa sklepu. Z kolei „test wózkowy" polega na sprawdzaniu, czy koleżanka na kasie jest wystarczająco czujna na próby oszustwa. Inna kasjerka podmienia jej towar, wkładając w opakowanie od tańszego produktu, jakiś droższy artykuł (np. w pudełko od zwykłe-

go kremu, słoiczek z kosmetykiem z „górnej półki"). „U nas każdy każdego się już się boi – relacjonuje jedna z kasjerek sklepu – Asystenci donoszą na nas do kierowników, inne kasjerki donoszą nawzajem na siebie do asystentów. Nie można nikomu ufać. Nawet najlepsza koleżanka na polecenie służbowe może ci wbić nóż w plecy." Równocześnie, w marcu zarząd Reala wprowadził kodeks etyki, w maju – wewnętrzny regulamin antymobbingowy [2].

Można by jeszcze z powodzeniem przytaczać kolejne historie i kontynuować ranking na najbardziej wstrząsający przypadek naruszania godności pracownic sklepów wielkopowierzchniowych. Warto tu się jednak zatrzymać i przyjrzeć zasadności (i prawdziwości) argumentów, podawanych przez pracodawcę jako główna przyczyna pogorszenia lub odmowy polepszenia warunków zatrudnienia. A tym głównym uzasadnieniem jest kryzys, wyczekiwane „globalne spowolnienie gospodarcze".

Liczby przyprawiające o zawrót głowy

Szacuje się, że wartość spożywczego handlu detalicznego w Polsce w 2009 roku wyniesie 224 mld zł (w porównaniu z 2008 rokiem to wzrost prawie o 7 mld zł). Obroty supermarketów i dyskontów w 2009 roku mają wzrosnąć odpowiednio o 8 oraz 9,5proc. [3]. Plany sklepów wielkopowierzchniowych zakładają w tym roku inwestycje łącznie rzędu 2 mld zł. Przykładowo – właściciel Biedronki, Jeronimo Martins Dystrybucja, planuje przeznaczyć na rozwój sieci 200-250 mln euro, E. Leclerc – 200 mln zł [4], Tesco – 500 mln zł [5]. Biedronce przybyło w tym roku 350 nowych placówek (m.in. w wyniku przejęcia sieci dyskontów Plus. Aktualnie sieć jest w posiadaniu 1435 sklepów) [6].. Od tych sum można dostać aż zawrotu głowy.

Na pewno nie grozi nam to, gdy przyjrzymy się poziomowi wynagrodzeń i dodatkowych świadczeń pracownic powyższych sieci. W Tesco najniższa pensja dla osoby bez stażu pracy, pracującej w pełnym wymiarze godzin, to 1360 zł brutto, a tegoroczny wzrost wynagrodzeń został ustalony na poziomie 3 proc.. Jest to poniżej stopy inflacji odnotowanej w 2008 roku – 3,3 proc.. Realnie zatem, bo w stosunku do aktualnych cen towarów i usług, pracownice Tesco zarabiają mniej niż w roku ubiegłym. Po skandalu w Biedronce zarząd firmy podniósł pensje zatrudnionych „na sklepie" do około 2000 zł brutto. W tym roku



Protest pracowników Tesco| Gdynia, 11.2009 r.

przedstawicielom „biedronkowych" związków udało się wynegocjować 4 procentową podwyżkę, jednak równocześnie zmieniono system wypłacania podwyżek stażowych na niekorzystny dla pracujących (argumentując to kryzysem). W rezultacie, jeśli osoba została zatrudniona w niefortunnym czasie, traci ona więcej na tym systemie niż zyskuje na podwyżce wynagrodzenia podstawowego. I generalnie, w sieciach obecnie nie ma mowy o premiach, są one likwidowane, zmniejszane, bądź, aby zminimalizować niezadowolenie zatrudnionych, zmieniane są systemy premiowania na bardzo niepewne. „Niestety, jest kryzys, musimy robić cięcia i zaciskać pasa".

Lupa na kryzys w sklepach wielkopowierzchniowych

Patrząc zatem na same kwoty przeznaczane na inwestycje przez wielkie sieci handlowe możemy stwierdzić, że przeżywają one dynamiczny rozwój. Czy to zatem wzmożona ekspansja na rynku, czy konsekwencje kryzysu wymagają wprowadzenia oszczędności?

Opisując zjawisko, dobrze przyjrzeć się nie tylko samym liczbom, ale i danym opisowym. Dla detalicznego handlu spożywczego pierwszy, kluczowy aspekt kryzysu to zmiana profilu dominującego konsumenta – jest on mniej zamożny, zatem poszukuje tańszych miejsc zakupów lub tańszych produktów, rezygnuje z towarów luksusowych, kupuje produkty sprzedawane pod marką sklepów. To ekonomiczne eldorado dla super- i hipermarketów, oraz przede wszystkim dla dyskontów. Analitycy rynku są jednomyślni: „Obecnie dla handlu detalicznego, podobnie jak dla większości innych branż, nadchodzą trudne i burzliwe czasy. Niemniej jednak dla niektórych formatów, przede wszystkim dla sklepów dyskontowych, kryzys może oznaczać szansę." [7]. Nie jest to chyba jakieś odkrywcze sformułowanie, bo każdy i każda z nas wie, że „typowy" klient, który właśnie stracił pracę lub obniżono mu zarobki nie zaopatrzy się w droższym sklepie osiedlowym bądź ekskluzywnych delikatesach, za to zdecyduje się na oszczędny w cenach i estetyce dyskont. Zdanie to potwierdzają wybory konsumentów – Biedronka w pierwszym półroczu 2009 roku odnotowała aż 33proc. wzrost sprzedaży [8]. Zarząd sklepów konsekwentnie wprowadza jednak strategie antykryzysowe, bo nigdy nic nie wiadomo, co się zdarzy. Wiadomo, ekonomia to niepewny grunt.

Efektywność = rób za trzy osoby

Kryzys stał się dobrą okazją do wdrożenia programów zwiększających efektywność pracowników i pracownic. Efektywność mierzy się wskaźnikami wprowadzanymi przez zarządy firm (np. w Biedronce to tzw. wskaźnik produktywności, który jest wartością uzyskanego przez daną placówkę obrotu dziennego netto podzieloną przez ilość przepracowanych godzin w danym dniu. W zeszłym roku wymagana minimalna wartość tego wskaźnika wynosiła 409 jednostek, w tym roku norma wzrosła do 450). Można ją również z całą pewnością zmierzyć badając poziom stresu, o którym wspomniały bez wyjątku wszystkie pracownice, z którymi miałam sposobność rozmawiać.

To, że swoją pracę postrzegają one jako bardzo ciężką, oraz mają wrażenie ogromnej presji psychicznej wywieranej przez przełożonych, wynika przede wszystkim z dwóch

czynników – „wszyscy robią wszystko” (nie jest tak, że sprzedawczyni może wziąć oddech, bo, jeśli chwilowo nie ma klientów na dziale serowym, na pewno gdzieś indziej coś się dla niej znajdzie do roboty) oraz pracuje o wiele mniej pracowników niż w poprzednich latach przy przybywającej liczbie placówek. Szacuje się, że w Tesco zatrudnionych jest o 1/3 mniej osób niż w roku ubiegłym (sieć powiększyła się w tym czasie o 25 nowych lokalizacji). Wydaje się, że firma wypracowała skuteczny sposób na taki spadek zatrudnienia. Pracodawca zdaje sobie sprawę, że trudno byłoby mu obronić zasadność wypowiedzenia dyscyplinarnego, jeśli pracownik/pracownica dopuszcza się jakiegoś drobnego uchybienia. Jeśli zatem dochodzi do takich sytuacji zatrudnioną osobę straszy się „dyscyplinarką” i przedstawią łagodniejszą i „bardziej ugodową” wersję – wypowiedzenie za porozumieniem stron. Pracownicy godzą się na wariant drugi.

Ekologiczni ściemniacze

Kryzys ekonomiczny w super- i hipermarketach uwidocznił się zwiększeniem kosztów wynajmu powierzchni sklepowych, gdzie czynsz jest płacony w euro – z powodu słabej złotówki (zatem dotyczy to tylko tych sieci, które wynajmują nieruchomości pod swoją działalność i płacą w unijnej walucie) oraz 30proc. wzrostem cen energii elektrycznej. Jednak nawet na pozornych stratach można wiele ugrać...

Zdecydowanie wzrost kosztów energii wymagał przyjęcia nowych rozwiązań. Firma Tesco podeszła do sprawy profesjonalnie – zmniejszyła swoje rachunki za prąd poprzez kilka sposobów: zmianę systemu ogrzewania z elektrycznego na gazowe, wymianę oświetlenia na energooszczędne oraz instalację pokryw na meblach chłodniczo-mrożących, w kilku sklepach poprzez wykorzystanie alternatywnych źródeł energii: paneli słonecznych, wiatraków. Tym samym sieć została uznana za „biznes społecznie odpowiedzialny”. O osiągnięciach tej firmy w kategorii „ochrony środowiska” możemy przeczytać w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce w 2008 roku. Dobre praktyki” (Forum Odpowiedzialnego Biznesu, nazwa projektu: „Strategia ograniczania wpływu na środowisko”) (na marginesie – jest to bardzo ciekawe zjawisko, ponieważ tysiącom emerytów i rencistów, uporczywie nie zapalających światła ze względu na wzrost kosztów prądu oraz marną zasobność portfela jakoś nikt nie przyznaje tytułu wzorowych ekologów). Przedstawicielom Tesco umknęła jednak w wywiadach kolejna, masowo stosowana metoda oszczędności na energii elektrycznej – zmniejszanie ilości zapalonych świateł, podczas nocnych zmian. Jest to szczególnie istotne z tego względu, że praca w magazynie najczęściej odbywa w nocy (system tzw. „towarowania nocnego”). Jedna ze związkowczyń w Tesco wspomina, że w placówkach sieci każdej nocy część oświetlenia gasi się o 21.55, następne światła gasną między 23 a 24 w nocy. Pozostaje co trzeci rząd oświetlenia. Pracownicy pracują ekologicznie, w półmroku.

Strategie antykryzysowe, wprowadzane przez zarządy firm, zawierają szereg innych rozwiązań, obniżających standardy pracy zatrudnionych. Pracodawcy prawdopodobnie liczą, że pracownice nie zajrzą do branżowych analiz ekonomicznych, nie przyjrzą się obrotom firmy, kwotom wydanym na tegoroczne inwestycje.

Związek zawodowy to nie tylko narzekanie

Niektóre reprezentacje załóg potrafią się jednak przyjrzeć sytuacji i podjąć działania. Jako przykład może posłużyć związek zawodowy Sierpień 80' działający w sieci Tesco. Jest on inicjatorem niedawnych protestów, w kilku miastach w Polsce. Zaangażowane w działalność związkową kobiety znają swoje prawa, korespondują z PIP, mają wypracowane strategie działania w sytuacji braku reakcji ze strony pracodawcy (np. urlopy na żądanie jako forma oporu). Po kolejnych akcjach związku wiele pracownic i pracowników deklaruje chęć wstąpienia do organizacji. Oczywiście, trudno spekulować, czy pracownikom uda się ostatecznie wynegocjować wprowadzenie w życie swoich postulatów (rozmowy trwają od lutego br.). Z pewnością jednak pracodawca czuje za plecami oddech mediów.

Część związków ogranicza się jednak tylko do wiecznego narzekania i stwierdzenia, że nie da się nic zrobić, dopóki pracodawcy nie przekonają się do przestrzegania prawa i standardów pracy. Takie podejście z pewnością sprzyja kryzysowi, ale temu, związanemu z kryzysem praw pracowniczych.

Artykuł ten jest zbiorem refleksji ze spotkania przedstawicielek związków zawodowych i organizacji pozarządowych w ramach projektu „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci”, koordynowanego przez Koalicję Karat. W artykule wykorzystałam fragmenty artykułu „Warunki pracy i respektowanie praw pracowniczych kobiet zatrudnionych w sklepach wielkopowierzchniowych w obliczu kryzysu ekonomicznego”, który w całości jest do pobrania na stronie http://www.karat.org/karat,8,20,pl.html.

Przypisy:

[1] „Art. 52. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku (…) 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.”

[2] Informacje z tego akapitu oraz wszystkie cytaty pochodzą z: „Raport z podglądania”, Aleksandra Lewińska, Krzysztof Aładowicz, Gazeta Wyborcza, 21.10.2009

[3] „Wartość handlu detalicznego wzrośnie w tym roku o prawie 4 proc.”, portalspozywczy.pl, 04.08.2009

[4] „250 supermarketów ruszy w tym roku”, Gazeta Prawna, 30.01.2009

[5] Łukasz Stępniak „Wywiad z prezesem Tesco: Nie ma miejsca na wojnę cenową”, Gazeta Wyborcza, 10.07.2009

[6] „Właściciel sieci Biedronka zainwestuje nawet 1 mld zł w 2010 r.”, portalspozywczy.pl, 17.09.2009

[7] „Handel detaliczny artykułami spożywczymi w Polsce 2008. Analiza rynku i prognozy rozwoju na lata 2009-2011”, PMR, listopad 2008

[8] „Sprzedaż w polskich Biedronkach wzrosła w I półroczu o 33 proc.”, portalspozywczy.pl, 29.07.2009

■

„Szklane ściany” – co to znaczy?



Jeśli pracujesz na stanowisku pomocniczym od wielu lat, np. w sekretariacie i nigdy nie dostałaś propozycji awansu bądź zmiany stanowiska pracy na lepiej płatne i o większym prestiżu, oznacza to, że napotkałaś barierę o nazwie „szklana ściana”. Jest to kolejne ograniczenie na rynku pracy, spotykające w zdecydowanej ilości przypadków kobiety i definiowane jako problem związany z kategorią płci.

Pomoc administracyjna, asystentka/asystent (zawody sfeminizowane) są traktowane jako zawody o ubogich perspektywach. Nie pozwalają zdobyć doświadczenia ani kwalifikacji potrzebnych do dalszego rozwoju zawodowego (a przynajmniej nie są tak postrzegane). Niezmiernie rzadkie są sytuacje, gdy ktoś swoją pracę w zakładzie pracy rozpoczynał na stanowisku sekretarki, a kończył na koordynatorce projektu, kierowniczce czy członkini zarządu.

Zachęcamy Was do dzielenia się Waszymi doświadczeniami z miejsca pracy. Wasze opowieści oraz sugestie, co powinno znaleźć się w dziale „Kobiety z Inicjatywą” ślijcie na adres e-mail: czapka23@o2.pl lub na adres korespondencyjny: ul. Arniki 24, 04-903, Warszawa. ■

Spółdzielcy i związkowcy

Przedstawiciele grupy roboczej ds. spółdzielczości OZZ Inicjatywa Pracownicza wzięli udział w wizycie studyjnej w Mediolanie. Organizowane przez Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy spotkanie odbyło się w dniach 30 czerwca - 1 lipca 2009 roku i dotyczyło informacji, konsultacji i partycypacji reprezentantów pracowników w przedsiębiorstwach na przykładzie spółdzielni.

Andrzej Kliś

W spotkaniu, poza spółdzielcami z Polski, udział wzięli Włosi z Legacoop Sociali, Belgowie z Diesis, Czesi z SCMVD oraz Bułgarzy z Krajowego Związku Spółdzielni Pracy. Oprócz przedstawicieli spółdzielczości zaproszeni zostali także reprezentanci związków zawodowych - z Polski: OZZ Inicjatywa Pracownicza i NSZZ Solidarność oraz z Bułgarii - związek zawodowy Podkrepa.

Pierwsza części seminarium dotyczyła aktywnego włączenia pracowników w prowadzenie przedsiębiorstw społecznych. Spółdzielcy z poszczególnych krajów przedstawili przykłady najlepszych praktyk. W drugiej części seminarium zabrali głos przedstawiciele związków zawodowych. Jako pierwszym głosu udzielono Rafałowi Górskiemu i Andrzejowi Klisiowi (OZZ Inicjatywa Pracownicza). Przedstawili oni projekt przekształcenia państwowego szpitala w spółdzielnię, gdzie decyzje wszelkich szczebli należą do pracowników zakładu. Wskazali też na problemy prawne w tym zakresie i trudności z pozyskaniem kapitału przez szeregowych pracowników. Stąd też pojawił się pomysł na utworzenie spółdzielni mieszanej osób fizycznych (pracowników) i osób prawnych (powiatu, stowarzyszenia). Celem wspólnej własności powiatowo-pracowniczej byłoby z jednej strony zabezpieczenie kapitałowe i finansowe w postaci budynków i dostaw energii, a z drugiej wkład załogi w postaci świadczonej pracy i niewielkich udziałów pieniężnych. Przygotowany przez związkowców statut spółdzielni przewidywał podporządkowanie działalności prezesa i zarządu ścisłym instrukcjom od załogi, a także powołanie forum użytkowników spółdzielni (pacjentów oraz ich rodzin) w celu kontrolowania i opiniowania świadczonych przez szpital usług.



Przypomnijmy: W dniu 27 listopada 2008 roku grupa spółdzielcza IP oficjalnie złożyła dokumenty, dotyczące propozycji przekształcenia SP ZOZ w Bielsku-Białej w spółdzielnię pracy. Projekt przekazano na ręce starosty powiatu bielskiego i prezydenta miasta Bielsko-Biała, oraz Rady Społecznej szpitala. 12 stycznia 2009 roku dokumentacja projektu spółdzielczego szpitala została złożona ponownie, gdyż powiat w żaden sposób nie odpowiedział na nasz projekt. Odpowiedź otrzymaliśmy 10 lutego br. Starosta do projektu statutu odniósł się następująco: „Jest to typowy statut spółdzielni pracy (...)”. Równocześnie wskazał, że istnieje przeszkoda prawna, polegająca na niemożności przekształcania, w sposób płynny (tzn. z zachowaniem ciągłości prawnej), spółek państwowych (tu np. ZOZ-u), w spółdzielnie pracy, bez wcześniejszej likwidacji ZOZ-u, co zawsze stwarza liczne zagrożenia dla pracowników likwidowanej placówki i może być pretekstem do zwolnień lub pozbycia się części majątku. A na taki scenariusz nie mogliśmy się zgodzić.

Według naszej propozycji spółdzielniami kierowali by bezpośrednio i według zasad demokracji bezpośredniej sami pracownicy, z których każdy obligatoryjnie byłby członkiem spółdzielni. Realiza-

cja projektu pozwoliła by zarówno na obronę przed prywatyzacją, jak i na sprawniejsze zarządzanie i kontrolę działalności szpitala ze strony lokalnych społeczności.

Wystąpienie w Mediolanie na temat spółdzielczości anarcho-syndykalistycznej wzbogaciła dyskusja oraz liczne pytania uczestników spotkania. Niestety ze względu na ograniczenia czasowe, włoscy gospodarze zaproponowali, by ciąg dalszy dyskusji przełożyć na godziny wieczorne, kiedy to zainteresowani tematem będą mogli kontynuować dyskusję poza częścią oficjalną.

Kolejno zabrał głos przedstawiciel NSZZ Solidarność, który w ogólny sposób przypomniał wkład swojego związku w działalność spółdzielczą. Niestety zapomniał on dodać, iż większość komisji Solidarności w sytuacji ryzyka likwidacji lub prywatyzacji zakładów, jako rozwiązanie proponuje akcjonariat pracowniczy lub prywatyzację.

Wieczorem mieliśmy okazję podyskutować na temat naszego wystąpienia m.in. z pewnym „spółdzielcą", który swego czasu sprawował funkcję doradcy Leszka Millera, gdy ten trzymał tekę ministra. Ów wieloletni prezes spółdzielni, był daleki nie tylko od ideału spółdzielcy, ale od samej idei spółdzielczości. Z pełnym zaangażowaniem przekonywał: „nie pakujcie się w spółdzielczość, bo to bagno". Zaraz po tym zaprezentował wykładnię jedynie słusznej gospodarki kapitalistycznej i konieczności jak najwyższego zysku. Na pytanie, dlaczego ciągle jest prezesem spółdzielni, odpowiedział: „No, bo ludzie mnie o to poprosili". Z tej i innych rozmów można było wywnioskować, że wielu krajowych „spółdzielców" trzeba by niestety od podstaw przekonywać do samej idei spółdzielczości.

W dniu następnym odwiedzono włoskie spółdzielnie: AD Coop - spółdzielnia socjalna, zajmująca się informatyką (m.in. naprawą sprzętu komputerowego). Zatrudnia osoby niepełnosprawne. Citta e Salute - Uroburo to wielobranżowa spółdzielnia socjalna, zatrudniająca m.in. osoby cierpiące na choroby psychiczne. Pracownicy projektują, produkują i sprzedają biżuterię; prowadzą schronisko dla psów oraz zajmują się segregowaniem odpadów. Medicina e Comunita - medyczna spółdzielnia socjalna typu A, której zakres to m.in. odpowiednik polskiego ośrodka zdrowia, o szerokim spektrum poradnictwa specjalistycznego oraz obszernej diagnostyce. Job Cafe - to ośrodek wsparcia dla niepełnosprawnych oraz bezrobotnych. W jej ramach prowadzi się pomoc dla osób bez pracy. Job Cafe jest także kawiarnią, dodatkowo dysponuje dużą salą, którą miejscowi mieszkańcy mogą wynająć na wesela i uroczystości. W razie potrzeby przekształca się ona w salę konferencyjną! służy różnego rodzaju szkoleniom.

W czasie wolnym mieliśmy okazję porozmawiać z przedstawicielem bułgarskiego związku zawodowego Podkrepa (przybyło ich dwu: Aleksander Zagorow i Borisław Igow). Interesowała nas obecna sytuacja ruchu związkowego w jego kraju. Dowiedzieliśmy się, że jego związek właśnie niedawno wyszedł z komisji trójstronnej w ramach protestu wobec antyzwiązkowej polityce rządu. Podobną decyzję podjął jeszcze jeden bułgarski związek zawodowy. Tym samym w komisji trójstronnej pozostał trzeci, najbardziej układowy związek. Zrelacjonował nam także niedawny, dziki strajk nauczycieli - którzy bez wdawania się w spór zbiorowy, na kilka dni przestali świadczyć pracę. Ów dziki strajk był zainicjowany właśnie przez Podkrepę. Jak należało się spodziewać, państwo odpowiedziało na strajk represjami, kierując sprawy do prokuratur. Z relacji naszego rozmówcy, Podkrepa wzorowała się na „Solidarności". Jednak pomimo kontaktów między tymi związkami nie docierały do nich informacje, dotyczące prób przejmowania zakładów przez pracowników za czasów pierwszej „Solidarności".

W czasie wolnym odwiedziliśmy ważne dla nas miejsce - Piazza Fontana, miejsce bombowego zamachu faszystów, o który został później oskarżony anarchista Giuseppe Pinelli. Było to pierwsze międzynarodowe spotkanie spółdzielców i związkowców, w jakim wzięli udział przedstawiciele OZZ IP. Naszym zdaniem o tyle ważne, że mieliśmy okazję zaprezentować nasz projekt spółdzielczości i skonfrontować go z doświadczeniami spółdzielców i związkowców z innych krajów.

Sprawozdanie ukazało się w najnowszym numerze (3/2009) kwartalnika anarchistycznego „Inny Świat" ■

Gwałtowne protesty pracownicze w Bangladeszu

31 października br., wczesnym rankiem, setki pracowników fabryki odzieżowej Nippon Garment Factory (NGF) w Tongi – przemysłowym mieście położonym 24 km na północ od stolicy Bangladeszu, pojawiło się pod bramą zakładu, w oczekiwaniu na rozpoczęcie pracy i wypłatę zaległych pensji. Zastali jednak fabrykę otoczoną kordonem policji broniącej wstępu na teren NGF.

Na płocie wywieszono obwieszczenie informujące o tym, że w związku z globalną recesją oraz „incydentami, których sobie zarząd nie życzy", fabryka będzie zamknięta do końca listopada. Robotników poinformowano również, że zaległe wypłaty będą mogli odebrać w biurze NFG 10 listopada – mimo że zakład nie płacił im już od 3 miesięcy, a ostateczny obiecany termin uregulowania zaległości mijał właśnie tego dnia. Wściekłe robotnice (większość załogi to kobiety) próbowały siłą przedostać się do fabryki, co doprowadziło do starć ze służbami porządkowymi i zakończyło się szarżą policji z pałkami na strajkujących (szefowie fabryki spodziewając się kłopotów poprosili policję o rozlokowanie oddziałów na terenie NGF już dzień wcześniej wieczorem).

Październikowe zamieszki

Do protestujących zaczęło dołączać coraz więcej robotników oraz mieszkańców pobliskich slumsów i wkrótce wielotysięczny tłum ruszył w kierunku pobliskiej autostrady łączącej miasta Dhaka i Mymensingh, i przez 5 godzin blokował na niej ruch, a teren wokół blokady zamienił się w pole walki. Demonstranci podpalili autobus i kilkanaście samochodów, zbudowali też barykady, zza których odpierali ataki policji. Do stłumienia zamieszek władze skierowały setki funkcjonariuszy prewencji i parami-

litarne bojówki; przeciw protestującym kobietom użyto broni palnej i gazu łzawiącego.

Według inspektora Shafiqula Alama, „siły porządkowe musiały zacząć strzelać do tłumu gumowymi kulami, by rozproszyć robotników, którzy obrzucali funkcjonariuszy cegłami i kamieniami”. Policja zastrzeliła 3 osoby, ponad 100 (w tym 16 policjantów) zostało rannych; z czego kilkanaście osób ma rany postrzałowe, jedna jest w stanie krytycznym. Na materiałach nakręconych przez lokalną telewizję widać, jak policja ostrzeliwuje okoliczne budynki, nie patrząc, czy w ich pobliżu znajdują się uczestnicy zamieszek. Świadkowie zajść donoszą też o tym, że policjanci poszukując demonstrantów zdemolowali domy i sklepiki w okolicy.

Po ściągnięciu dodatkowych posiłków policji i wojska władzom udało się zlikwidować blokadę drogi i rozproszyć tłum, jednak do sporadycznych starć grupek protestujących ze służbami bezpieczeństwa dochodziło jeszcze wielokrotnie w ciągu dnia, po tym, jak wiadomości o śmierci robotników oraz plotki o tym, że policja ukryła i wywiozła znacznie więcej ciał ofiar, rozeszły się po okolicy.

Przedstawiciele policji upierają się, że funkcjonariusze użyli przeciw demonstrantom jedynie gumowych kul, mimo że według lekarzy szpitala klinicznego w Dhace, do lecznicy tej trafiło 9 ciężko rannych robotników postrzelonych z ostrej amunicji, a zabici mieli podobne obrażenia.

Władze ogłosiły, że zamierzają postawić zarzuty nie tylko żyjącym, ale też zmarłym uczestnikom protestu, zaczęły też utrzymywać, wbrew temu co widać na relacjach filmowych, że bunt został zainspirowany przez agitatorów z zewnątrz, a wyzyskiwanie pracowników przez właścicieli fabryki miało być jedynie do niego pretekstem, należy więc z całą surowością ukarać wszystkich, którzy wzięli udział w proteście. Oskarżanie „zewnętrznych prowokatorów” (w domyśle – z wrogich sąsiednich państw) o wywoływanie zamieszek w związku ze sporami pracowniczymi jest w Bangladeszu rutynową praktyką i ma uzasadniać użycie siły wobec strajkujących i deprecjonować ich umiejętności samoorganizowania się.

Z przecieków raportów służb specjalnych wynika, że rząd był poinformowany



Nippon Garment Factory | Bangladesz, 10.2009 r.

wiadomiony od ponad tygodnia o napiętej sytuacji w rejonie przemysłowym wokół Dhaki i rekomendowano mu, że przywrócenie zwolnionych pracowników do pracy oraz wypłata im zaległych pensji z funduszu BGMEA może załagodzić coraz radykalniejsze nastroje wśród oszukiwanych robotników i zapobiec masowym demonstracjom.

Wcześniejsze starcia

Protesty te są w istocie kontynuacją zamieszek, jakie wybuchły w czerwcu br. po tym, jak policja zastrzeliła na demonstracji jednego z robotników domagających się przywrócenia do pracy osób wyrzuconych za organizowanie wcześniejszych strajków, również w sprawie wypłaty zaległych wynagrodzeń. 28 czerwca, gdy robotnicy zgromadzili się ponownie w strefie przemysłowej Ashulia żądając kary dla morderców i wypłacenia rodzinie zabitego odszkodowań, doszło do ponownych zamieszek. Fabryki odzieży pozostawały w tych dniach zamknięte w obawie przed wybuchem kolejnych starć. Robotnicy i robotnice gromadzili się jednak codziennie rano pod bramami swoich zakładów, blokowali autostrady tworząc barykady z płonących opon samochodowych. Gdy policja przypuściła na nich szturm atakując każdego kogo popadnie, demonstranci odpowiedzieli gradem kamieni i cegieł – doszło do regularnej bitwy z siłami porządkowymi.

Dwa dni później protesty nie ustawały. Dołączali pracownicy kolejnych fabryk, doszło do kolejnych podpaleń zakładów pracy oraz starć z policją broniącą przed strajkującymi strefę Dhaka Export Processing Zone. Ok. 20 tys. osób podjęło też marsz na zespół fabryk Hamim Group, po rozejściu się plotki o tym, że mimo strajków praca w tych zakładach trwa normalnie. Siły bezpieczeństwa przez wiele godzin nie były w stanie opanować tłumu, mimo że przeciw demonstrantom użyto po raz kolejny gazu łzawiącego i gumowych kul. Protestujący oblali benzyną i spalili m.in. kolejnych 6 fabryk, 2 magazyny, ponad 8 tys. maszyn, mnóstwo gotowych do eksportu ubrań i materiałów, kilka autobusów, samochodów dostawczych i motocykli.

W czasie zamieszek rannych zostało według różnych szacunków od 150 do 200 osób, 2 zmarły, kilkadziesiąt znajdowało się w stanie krytycznym. Obrażenia odniosło również 4 reporterów, w tym jeden poważne oraz 20 policjantów. Spłonęło ok. 50 fabryk.

Według opublikowanego rządowego sondażu obecnie 122 z 825 badanych fabryk w okresie od stycznia do maja 2009 roku nie płaciła pracownikom na czas. W dalszym ciągu wielu pracowników od miesięcy nie otrzymuje żadnych wynagrodzeń.

Od kilku lat Bangladesz, gdzie znajduje się centrum światowego przemysłu tekstylnego, jest areną gwałtownych zamieszek. Na przykład w maju 2006 roku w stolicy Bangladeszu, Dhace, tysiące protestujących robotników podpaliło szesnaście fabryk ubrań. Żądali wyższych pensji i jednego dnia wolnego w tygodniu. Według niektórych danych w ostatnim czasie spalono ok. 120 zakładów, z reguły produkujących na rzecz przemysłu odzieżowego, a napięcia społeczne wciąż nie ustają.

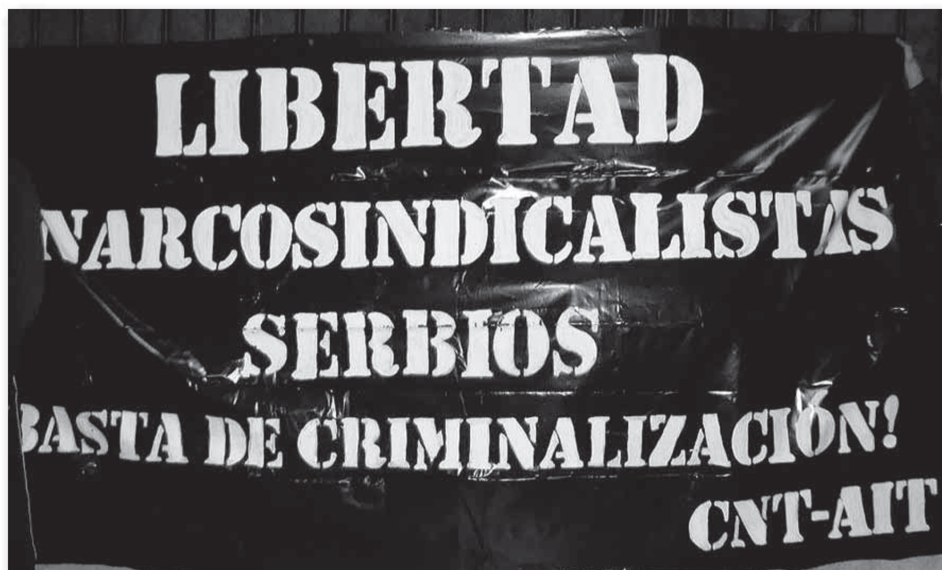
Źródło:
http://poland.indymedia.org
http://libcom.org

■

Serbia: Sprawa aresztowania sześciu anarcho-syndykalistów

25 sierpnia o godzinie 3 nad ranem na elewacji greckiej ambasady w Belgradzie ktoś malował napis popierający jednego z aresztowanych w Grecji anarchistów, Thodorisa Iliopoulosa, a chwilę później rzucił do środka dwa koktajle Mołotowa, które nie spowodowały większych szkód poza pęknięciem jednej szyby w oknach greckiej placówki. Świadkowie zdarzenia wspominali o dwójce napastników. Nikt z nich nie został zatrzymany „na gorącym uczynku".

Do „ataku" przyznaje się nikomu nie znana „grupa" Crni Ilija. 27 sierpnia Thodoris Iliopoulos wychodzi na wolność. 3 września serbska policja aresztuje piątkę znanych anarchsyndykalistów. Jakiś czas później jest ich już szóstka. Zatrzymani to: Ratibor Trivunac (sekretarz Międzynarodowego Stowarzyszenia Robotników (IWA-AIT), Tadej Kurepa, Ivan Vulović, Sanja Djokić, Ivan Savić i Nikola Mitrović. Czworo z nich należy do anarchosyndykalistycznego związku zawodowego i są znani ze swych wolnościowych przekonań i walki. Część z nich uczestniczyła w debatach telewizyjnych ostro krytykując poczynania elit politycznych i finansowych, nawołując do aktywnej postawy społeczeństwo i do samoorganizacji. Bezpardonowo demaskowali populizm nacjonalizmu szerzącego się w serbskim społeczeństwie. Walczyli na ulicach z bojówkami faszystowskimi w obronie mniejszości. Są przez to też postaciami rozpoznawalnymi, medialnymi.



Pobyt w areszcie dla nich nie jest, tak jak dla większości ludzi aktywnych na gruncie społeczno-politycznym, czymś nowym. Niespodzianką jest w tej sytuacji niedorzeczność kwalifikacji podejrzeń kierowanych pod ich adresem przez prokuraturę i policję. Aresztowani są podejrzani o popełnienie przestępstw związanych z międzynarodowym terroryzmem. Ta kwalifikacja w kodeksie karnym Republiki Serbii jest traktowana w tej samej grupie, co zbrodnia ludobójstwa, zbrodnia przeciwko ludzkości, zbrodnie wojenne popełnione na ludności cywilnej, czy organizowanie i zachęcanie do ludobójstwa i zbrodni wojennych, prowadzenie agresywnej wojny, i tym podobne! Oficjalnie nie postawiono im na razie żadnych zarzutów, ale same podejrzenia uczestnictwa w czynach, za które prawo przewiduje sankcję ponad 10 lat więzienia, pozwala władzy przetrzymywać tych związkowców przez 6 miesięcy bez postawienia im żadnych zarzutów. Wiadomo, że prokuratura nadal przesłuchuje świadków w celu – jak się określa – „rekonstrukcji" wydarzeń. Wcześniej na pewno nikt nie wyjdzie na wolność, do czego zresztą prokuraturze niespieszno.

Pozostali na wolności członkowie ASI w swym oświadczeniu piszą: „Państwowy mechanizm brutalnej represji uderza w niepokornych krytyków państwa. Wulgarna logika władzy określa jako winnych tych, którzy w jasny sposób wyrazili swoje wolnościowe poglądy. Wtrącając ich do więzienia, państwo zamyka sprawę, tworząc fałszywy obraz ‘efektywności w zwalczaniu przestępczości' na użytek społeczeństwa. Reżim od początku działa bez żadnych skrupułów, co widać po sposobie, w jaki przeprowadzono aresztowania, przeszukiwano mieszkania, zastraszano rodziny i w jaki postawiono skrajne oskarżenia o międzynarodowy terroryzm. (...) Korzystając z okazji, chcemy jeszcze raz przypomnieć opinii publicznej, że metody indywidualnej walki politycznej nie są metodami anarcho-syndykalizmu. Wręcz przeciwnie – nasze poglądy ujawniamy publicznie, a poprzez swoją pracę staramy się przyciągnąć masy do ruchu syndykalistycznego i do wszystkich wolnościowych i postępowych organizacji. Choć nie popieramy działań sławnej dziś grupy „Crni Ilija", trudno nazwać to, co się stało „międzynarodowym terroryzmem". Terroryzm, z definicji, stanowi zagrożenie dla życia ludności cywilnej. W tym przypadku nikt nie ucierpiał, a szkody były jedynie symboliczne. To jasne, że państwowa farsa, z którą mamy do czynienia, jest tylko sposobem zastraszania wszystkich, którzy wskazują na niesprawiedliwość i beznadziejność współczesnego społeczeństwa. W czasach społecznego otępienia, jednostki sięgają po najbardziej niewiarygodne, czasem autodestrukcyjne działania, by przebić się przez blokadę mediów i przedstawić swoją sprawę w centrum uwagi. Pamiętamy o pracownikach, którzy obcinali i zjadali własne palce, albo o nieszczęśliwym człowieku, który groził, że odpali granat ręczny w siedzibie Prezydenta Serbii. Ci ludzie chcieli po prostu, by szerokie grono osób zauważyło ich problemy. Nie dajmy się przekonać, że jeden symboliczny akt solidarności, nawet jeśli faktycznie został wyrażony w nieodpowiedni sposób, oraz inne akty buntu tych, którzy zostali pozbawieni praw, powinny być traktowane jako czyny antyspołeczne czy akty terroryzmu. Solidaryzujemy się z aresztowanymi towarzyszami i ich rodzinami, i domagamy się ujawnienia prawdy o tej sprawie!".

6 września na wydziale filozofii uniwersytetu w Belgradzie miał miejsce protest środowisk aka-

demickich przeciwko zatrzymaniu związkowców. Grupa profesorów z Uniwersytetu w Belgradzie, wraz ze znanymi osobistościami ze świata kultury, wystosowała list otwarty do rządu, wyrażając swoje zaniepokojenie oskarżeniem 6 aresztowanych w Belgradzie anarchistów o „międzynarodowy terroryzm". Profesorowie skrytykowali podwójne standardy stosowane w tej sprawie, co jest ich zdaniem umotywowane bieżącą polityką. Jasno jednak zaznaczyli, że nie popierają aktu wandalizmu przeciwko greckiej ambasadzie. Sygnatariusze odnieśli się do protestów z 21 lutego 2008 r., kiedy to po ogłoszeniu niepodległości przez Kosowo ambasada USA została zaatakowana przez demonstrantów, w wyniku czego budynek został dość poważnie zniszczony przez ogień, a jedna osoba zmarła. Nikt nie został oskarżony o popełnienie poważnego przestępstwa w tamtej sprawie. Jednocześnie, władze serbskie określiły zniszczenie jednego okna za pomocą dwóch butelek z benzyną, które się nie zapaliły, jako akt „międzynarodowego terroryzmu". Według autorów listu, Kodeks Karny Republiki Serbskiej musi zostać zmieniony, by osoby, które dopuściły się ludobójstwa i zbrodni wojennych zostały ukarane. Zwrócili oni też uwagę, że stosunek organów ścigania do tych dwóch spraw jasno wskazuje, że obecny rząd próbuje poprawić swoje notowania wśród nacjonalistycznie nastawionego elektoratu. „Skutkuje to wzmacnianiem szowinistycznych i skrajnie prawicowych tendencji w naszym społeczeństwie" – napisali.

Od chwili pierwszych zatrzymań w świat idą nieustannie informacje i apele dotyczące tej sprawy. Międzynarodowe Stowarzyszenie Robotników, centrala, do której należy związek zatrzymanych ASI, we wszystkich krajach, gdzie istnieją sekcje ich federacji lub funkcjonują związki lub stowarzyszenia, grupy zaprzyjaźnione, organizuje bez przerwy akcje nacisku wymierzone w struktury państwa serbskiego. I mimo upływającego czasu ta fala nie opada. Żądanie uwolnienia „Szóstki z Belgradu" dobiegają dziś z Londynu, Melbourne, Wiednia,Warszawy, Lublany, Lizbony, Pragi, Hagi, Kijowa, Moskwy, Berlina, Sofii,Aten, Bernu, Triest, Denver, Petersburg i Oslo. Do drzwi konsulatu serbskiego dobijano się również podczas demonstracji w Salonikach i Hamburgu, Sydney, Bratysławie, Zagrzebiu i Zadarze, Budapeszcie, Frankfurcie. Dzieje się to za sprawą solidarności, dla której najważniejszym wyznacznikiem ich związkowej aktywności jest bezkompromisowa walka z systemem kapitału i państwa, niehierarchiczna struktura ich związków i świadomość zarówno lokalnego, jak i globalnego wymiaru ich walki. Wśród międzynarodowej społeczności związkowej zbierane są obecnie fundusze na pokrycie honorariów dla adwokatów broniących belgradzkich działaczy.

Na podstawie http://asi.zsp.net.pl/ (tam również znajdziecie informacje o sprawie na bieżąco)
opracował: szo

Prawo: Ryzykowne umowy cywilnoprawne

Podpisując umowę cywilnoprawną z pracownikiem (zlecenie i o dzieło) pracodawca może więcej stracić, niż mu się na początku wydaje. Przede wszystkim musi liczyć się z tym, że urząd może sprawdzić, co dana osoba robi i czy faktycznie stosunek pracy został zawiązany w sposób zgodny z prawem.

W konsekwencji jeśli pracodawca nieprawidłowo rozliczył pracownika grozi mu dopłata podatku dochodowego, ponowne naliczenie składek oraz kłopoty z odliczeniem VAT. Polscy przedsiębiorcy często podpisują umowy cywilnoprawne chcąc zaoszczędzić pieniądze nie płacąc należnych świadczeń i podatków. Wybierają łatwy sposób na obniżenie kosztów pracy, za który w praktyce mogą drogo zapłacić.

Jaką umowę powinniśmy podpisać rozpoczynając pracę?

Rodzaj stosunku prawnego określa nie nazwa umowy, ale faktyczny sposób świadczenia pracy. Przede wszystkim pracodawca nie powinien podpisywać umowy cywilnoprawnej jeśli zachodzącą przesłanki zawarte w art. 22. § Kodeksu pracy:

Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W przypadku kiedy praca świadczona jest pod kierownictwem pracodawcy w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, właściwym rodzajem umowy dla takiego rodzaju współpracy jest umowa o pracę. Dodatkowo w Kodeksie pracy istnieje zapis, który mówi, że w przypadku współpracy spełniającej w/w warunki, nie jest dopuszczalne zastąpienie jej umową cywilnoprawną. Kolejnymi argumentami, oprócz wymienionych, za wystąpieniem stosunku pracy są:
– obowiązek przestrzegania czasu i dyscypliny pracy;
– konieczność uzgadniania nieobecności;
– ustalanie harmonogramu;
– wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny.

Z drugiej strony musimy pamiętać, że istnieją również istotne elementy, którą świadczą o tym, że dana umowa może być umową cywilnoprawną. Jeśli w relacjach między stronami ma miejsce współpraca oparta na braku podporządkowania, lub istnieje możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią, wtedy możemy podpisać umowę cywilnoprawną. W praktyce w przypadku umowy cywilnoprawnej pracodawca nie może żądać od pracownika wykonywania wszelkich swoich poleceń, ale tylko takich, które zostały przez strony określone w umowie.



W przypadku, gdy elementy zatrudnienia występują naprzemiennie odpowiadające jednej i drugiej formie współpracy, na decydujące ustalenie mają wpływ te, których jest więcej. W stosunkach pracy pracownik jest stroną wyraźnie słabszą, dla-

tego zaistniałe wątpliwości w interpretacji są rozstrzygane na jego korzyść. Dotyczy to również nawiązania stosunku pracy.

W pewnym przypadkach umowa cywilnoprawna może być dla pracownika korzystna. Szczególnie wtedy, gdy pracownik posiada już umowę o pracę zawartą z innym pracodawcą. Trzeba pamiętać, że szczególnie łatwe może być udowodnienie błędnie zawartej umowy w przypadku, gdy podpisujemy umowę cywilnoprawną z własnym pracodawcą, na rzecz którego świadczymy pracę w ramach umowy o pracę. Wtedy zostanie to uznane za kontynuację stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, co stanowi znaczące naruszenie prawa pracy.

Pracodawca powinien płacić ZUS!

Trzeba pamiętać o tym, że pracodawca musi płacić składki. Wyróżnia się tu jednak umowa o dzieło, od której nie trzeba ich płacić. Chyba, że zawarta jest z pracodawcą, z którym wykonawca dzieła ma już podpisaną umowę o pracę.

Umowa zlecenie stanowiąca jedyne źródło zarobkowania jest oskładkowana z wyjątkiem studentów (uczniów) do 26 roku życia. O tym, czy płaci się składki czy nie, decyduje m.in. fakt posiadania przez zleceniobiorcę innego tytułu do ubezpieczeń. W przypadku, w którym pracownik jest osobą bezrobotną i podejmuje pracę w oparciu o umowę zlecenie, muszą być opłacone następujące składki:
– emerytalne;
– rentowe;
– chorobowe (na zasadach dobrowolności, jeśli pracownik sobie życzy);
– wypadkowe (jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy);
– zdrowotne.

Warto powiedzieć więcej o ubezpieczeniu chorobowym. Decydując się na przystąpienie do tego ubezpieczenia, trzeba liczyć się z kosztami – comiesięcznym finansowaniem składki chorobowej – ale biorąc pod uwagę fakt, że w okresie choroby czy opieki nad urodzonym dzieckiem można zostać bez środków do życia, warto rozważyć złożenie takiego wniosku.

Idziemy do sądu

W przypadku pozwu o ustalenie stosunku pracy właściwym sądem będzie Sąd Rejonowy – Wydział Pracy, na obszarze którego znajduje się siedziba pozwanego. Warto mieć na poparcie swoich żądań odpowiednie dowody: świadków, podpisy na listach oraz inną dokumentację, która w jakiś sposób potwierdzi, że pracowaliśmy w tym okresie. Jeśli wyrok okaże się dla nas korzystny, wtedy można wystąpić z roszczeniem o należne świadczenia (składki ZUS, niewypłacone nadgodziny, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy itd.). Pozew o ustalenie stosunku pracy możemy również złożyć po ustaniu zatrudnienia i wygaśnięciu umów z danym pracodawcą. Musimy pamiętać, że taki pozew ma charakter niemajątkowy, ale w konsekwencji orzeczenie sądu stwierdzające istnienia stosunku pracy może mieć zasadnicze znaczenie w dochodzeniu roszczeń majątkowych, np. w dochodzeniu wynagrodzenia, które nie zostało za ten czas wypłacone. *(opr. ŁP)* ■

Umowy cywilnoprawne – to trzeba zmienić!

Nawiązując do artykułu „Ryzykowne umowy cywilnoprawne" należałoby wnieść kilka poprawek lepiej obrazujących wagę i zakres istniejącego od dawna i niezwykle nasilającego się, pod zasłoną domniemanego „kryzysu", problemu ludzi chętnych podjąć pracę. Pisze do nas jeden z czytelników naszego portalu związkowego.

Dariusz Marczak

Od kwietnia bieżącego roku staram się znaleźć miejsce pracy dla zapewnienia swojej rodzinie bytu. Najprędzej możliwe było podjęcie pracy jako pracownik ochrony osób i mienia. Jednak już w pierwszym zaoferowanym miejscu pracy dostałem grafik, kierownika i... umowę zlecenia. Jest to zakład pracy chronionej (!?) „HUNTERS Sp. z o. o.". Umowa została rozwiązana przez „zleceniodawcę" po moim sprzeciwie wykonywania poleceń pracowników marketu, którzy nie byli nawet stroną umowy. W następnym miejscu (firma „GWARANT Sp. z o. o.") przepracowałem kilka miesięcy według grafika, z kierownikiem ochrony i listą obecności na... umowę zlecenia. Wykonywałem pracę bardzo dobrze, jak twierdziło kierownictwo sklepu, którego pilnowałem, jednak umowa została rozwiązana po grzecznym poinformowaniu kierownika, że właściwie kierownikiem nie



jest, a ja dostosowuję się do grafika i warunków pracy dobrowolnie. Do tego oszukano mnie, nie wypłacając pełnej sumy w dwóch miesiącach na łączną sumę ok. 600 zł. Pozostała mi satysfakcja w zadowolonej obsłudze sklepu i... wściekłość, której nie mogę zaradzić. Przy tej pracy doznałem uszkodzenia stopy, które leczyłem przebywając na „bezpłatnym wolnym".

W Inspekcji Pracy nie chcą ze mną rozmawiać bo... nie byłem pracownikiem. Na stanowiskach ochrony fizycznej osób i mienia dochodzi do jeszcze jednego ważnego zjawiska – zmuszanie do pracy na umowę

zlecenie, która nie zawiera składek na ubezpieczenie wypadkowe, podczas gdy pracownicy narażani są na utratę zdrowia przy konfrontacji z silniejszym przestępcą. Narażanie na utratę zdrowia znów trąca Kodeksem Cywilnym. Kto poniesie za to konsekwencje...? Dobrowolnie pracownicy, bo przecież nikt nas nie zmusił do podpisania takiej umowy. Ale czy na pewno nie zmusił...?

Mimo egzystującej w naszym społeczeństwie niewiedzy i braku świadomości przepisów prawa, która skutecznie umożliwia nieuczciwym pracodawcom nastawionym na „zysk za wszelką cenę" łamanie prawa pracy, dużo ludzi podejmujących nową pracę w nowym miejscu pracy godzi się na zaproponowaną umowę cywilnoprawną (czyli umowę zlecenia lub o dzieło), znając jednak zakres własnych strat, ale nie ma innego wyjścia. Umowy cywilnoprawne są powszechnym problemem ludzi podejmujących pracę. W większości mniejszych firm, prowadzących jednak działalność często na skalę ogólnokrajową, a lokalnie zatrudniających do kilkudziesięciu pracowników (czasami więcej), umowa cywilnoprawna staje się podstawową formą zatrudniania. Proceder ten stał się na tyle bezczelny w obliczu bezkarności, wynikającej z milczenia podejmujących pracę, że pracodawcy nawet już podczas rozmowy kwalifikacyjnej podają warunki pracy charakterystyczne dla umowy o pracę, zaznaczając jednak, że będzie zawarta umowa cywilnoprawna.

Bezrobotni obywatele, często bez prawa do zasiłku, dla których nowe miejsce pracy jest czasem wybawieniem z finansowych kłopotów, nie mogą zwrócić się do żadnej instytucji celem wymuszenia podpisania umowy zgodnej z prawem pracy, a nie „przestępczej". Nie istnieje instytucja, która weryfikuje proponowane lub publicznie ogłaszane wolne miejsca pracy i określa charakter umowy. Taka instytucja weryfikująca nie pozwoliłaby na wyzysk pracowników podejmujących nową pracę w nowym miejscu. Niestety podejmujący pracę stają w obliczu tylko dwóch możliwości: podpisać błędną, skazującą ich na wyzysk umowę cywilnoprawną albo... nie podpisać żadnej. Ludzie z problemami finansowymi, często zdesperowani, chcący w wielu przypadkach zapewnić byt i wyżywienie swojej rodzinie lub dzieciom, nie mają wyjścia. Wbrew sobie i swoim zasadom godzą się na wyzysk dający im jednak parę groszy na utrzymanie. Przed podpisaniem błędnej umowy nie mogą się nigdzie zwrócić, bo fakt łamania prawa pracy jeszcze nie nastąpił. Po podpisaniu nie mogą również szukać pomocy w instytucjach odpowiedzialnych za warunki pracy, takich jak Inspekcja Pracy bo... instytucje te nie zajmują się umowami o charakterze cywilnoprawnym. Pozostaje jedynie pracować, plując sobie samemu w twarz, przynajmniej przez pewien okres, po którym można próbować sądownie dociekać uznania swojej umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę i wypłatę zaległych świadczeń. To trwa nieraz miesiące lub lata. Miejsce pracy i zarobki trzeba wtedy jednak stracić, bo żaden pracodawca nie zachowa stosunku pracy z kimś, kto śmiał wystąpić przeciw niemu. Czy jest to normalne? Czy może to mieć miejsce w państwie europejskim, gdzie tak głośno mówi się o prawach człowieka? To nie jest normalne, ale niestety powszechne w naszej Polsce, budowanej i ulepszanej właśnie przez ludzi pracujących.

Wobec nasilającej się ilości błędnie podpisywanych umów o znamionach wyzysku i braku pomocy prawnej ze strony instytucji, uważam za całkowicie uzasadnione, a nawet konieczne, wymuszenie nowelizacji prawnych w zakresie prawa pracy, zmuszając pracodawców do zgłaszania wolnych i proponowanych publicznie miejsc pracy do instytucji nowo powołanych lub oddziałów Okręgowych Inspekcji Pracy celem zweryfikowania proponowanych stanowisk i możliwych do zawarcia umów, wiążących przyszłego pracownika z danym miejscem pracy. Taka weryfikacja musi nastąpić na wstępie i być przeprowadzona przez instytucję państwową. Nie można skazywać obywateli na przymus podpisania błędnej prawnie umowy bo oni... nie mają wyjścia. Nie można zamazać komuś szyby i karać go za spowodowanie wypadku samochodowego. Podpisywanie z przyszłymi pracownikami umów cywilnoprawnych na wykonywanie zajęcia, która ma charakter umowy o pracę, rzutuje również na inne aspekty gospodarki, jak np. kondycję finansową Zakładów Ubezpieczeń Społecznych, który nie otrzymuje świadczeń od pracodawców zatrudniających pracowników, a nie zleceniobiorców. Odbiera się w ten sposób miejsca pracy pełnoprawnym obywatelom w imię własnych korzyści finansowych. Kto jednak wypłaca pieniądze za „wykonanie zlecenia" może, z całą pewnością, wypłacić również pełne świadczenia socjalne stanowiące tylko pewną część kosztów pracowniczych. Nikt nie zrezygnuje z zatrudnienia potrzebnego pracownika. Zyski z niego i tak są dużo większe. Nieopracowanie i niewprowadzenie wspomnianej nowelizacji prawnej przypomina akt przestępstwa w świetle Kodeksu Cywilnego, który mówi: „kto działa na szkodę innej osoby... podlega karze...". Zróbmy więc pierwszy krok uzdrawiając nasz system prawa pracy. To musi się zmienić!

Niniejszy tekst został nadesłany na adres redakcji przez czytelnika strony internetowej związku: www.ozzip.pl

---

Listy



Ostatni dzień miesiąca w Dellu

W Dellu było dobrze dopóki kierowali nim Irlandczycy, a odkąd wzięli się za rządzenie Polacy, liczy się tylko wydajność i efektywność... Jakość niby też, ale dopiero po tych dwóch pierwszych... Osobom chcącym pracować w Dellu radzę się dwa razy zastanowić i to z kilku powodów.

Na początku zostaną pracownikami agencji pracy tymczasowej Adecco, a nie samego Della. Tzn. wykonują swoją pracę w firmie Dell, ale są zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej. Taki pracownik Adecco do Della może przejść niby już po miesiącu,ale również i po dwunastu miesiącach, a bywa często, jeśli nie przeważnie tak jest, że dziwnym trafem gdzieś w okolicy dziesiątego miesiąca pracy nie dostaje się przedłużenia umowy. Przez okres zatrudnienia w Adecco pracując w Dellu wykonuje się tę samą pracę, obarczoną tymi samymi normami i wymogami co pracownicy Della, natomiast nie ma szans na jakąkolwiek podwyżkę, awans, czy inną umowę niż na 3/4 etatu, pracując jednak w pełnym wymiarze czasu i często

z nadgodzinami. Umowę dostaje się na okres miesięczny, co miesiąc kolejną, jeśli dostaje ją w ogóle, bo przecież nie musi, bo przeważnie zatrudniony jest tylko na okres zwiększonej produkcji tj. przez miesiąc czy dwa. Nadgodziny niby są dla chętnych, ale nikt nie ukrywa, że ilość przepracowanych nadgodzin ma wpływ na ocenę pracownika. Poza tym, bez nadgodzin dostanie taki „adek" (oraz najniżej zaszeregowana część pracowników Della) 1200-1300 na rękę. Dla ludzi młodych chcących się ustatkować, nie są to zawrotne pieniądze. Spora część osób tam pracujących jest świeżo po skończeniu edukacji i bez doświadczenia zawodowego, a tacy nie są zbyt poszukiwani na rynku pracy. Najczęściej pozostaje wybór – albo bezrobocie, albo pogodzenie się z nowymi wymysłami pracodawcy.

Dell nie zwróci się do Rządu RP po jakiś pakiet kryzysowy, bo w dobie kryzysu (który jest idealną wymówką do traktowania pracowników jak niewolników) wypracowuje zyski. Zyski te nie są oczywiście zasługą tańszych półfabrykatów czy zwiększenia popytu na gotowe produkty, lecz pracowników.

Pracownikom będącym zatrudnionym przez Della też nie jest łatwo, szanse na awans są znikome. Praktycznie wszystkie wyższe (wyżej płatne) stanowiska są obsadzone załogą, która wróciła już w tym charakterze z Irlandii. Jeśli jest jakiś wakat to uzupełnia się go albo starym dobrym kumplem, albo rodziną. O awans finansowy jest łatwiej, trzeba tylko utrzymywać najwyższą przewidzianą planem wydajnośćefektywność pracy, zostawać na nadgodzinach, nie korzystać z dni wolnych od pracy – tyle z obiektywnych wymogów. Pozostają subiektywne, również niezbędne, czyli to, jak jest się widzianym przez przełożonego, zawsze niezadowolonego z wyniku pracy.

Jest niby coś na kształt związku zawodowego, ale ma on raczej charakter iluzoryczny, nie ma jakiegokolwiek znaczenia. Nie jest w stanie wymóc na pracodawcy szafek na rzeczy osobiste, nie mówiąc już o jakiejś większej sprawie.

Rzecznikowi firmy Dell proponuję, by zastanowił się, czy jest on właściwą osobą na tym miejscu, skoro nie wie, co się dzieje w firmie. Oczywiście rzecznik może się zorientować i to w sposób szybki, prosty i skuteczny, wystarczy, że obetnie swoją pensję do 10,54 PLN brutto i pójdzie wyrabiać normy na indywidualnym montażu laptopów czy desktopów z liderem i superwizorem straszącym zza pleców wylaniem z roboty za niewykonanie wyśrubowaniej normy, audytorami patrzącymi z instrukcją na ręce i kolejność wkręcania śrubek nawet na klapkach obudowy, brakiem wolnej szafki, w której by mógł zostawić zrobione przez żonę czy własnoręcznie śniadanie, z umową do końca miesiąca i pytaniem zadawanym sobie w duchu: czy ostatniego dnia miesiąca dowie się, że ma przedłużoną umowę o kolejny miesiąc, czy nie.

(lipiec 2009)

Już was zamykają?

W Gdańsku firma sprzedająca pod marką Royal Collection zwolniła naszego działacza związkowego, kiedy ten poinformował kierownictwo o powstaniu Inicjatywy Pracowniczej. Poniżej publikujemy list, który otrzymaliśmy od osoby pracującej w sklepie w innym mieście:

Chciałem podzielić się moimi spostrzeżeniami na temat praktyk firmy Royal Collection, która w bezlitosny sposób wykorzystuje swoich pracowników i do tego trzyma ich w niewiedzy jeśli chodzi o przyszłość firmy.

Napiszę na podstawie wiedzy z jednego sklepu, ale sądzę, że to przekłada się na ogólną politykę tej korporacji, bo wszystkie ważne i mniej ważne decyzje tłumaczone są wolą lub jej brakiem tzw. „Warszawy".

Nie jestem specjalistą od prawa pracy, ale inaczej powinien zarabiać ktoś pracujący od poniedziałku do piątku po 8 godzin, a inaczej ktoś, kto pracuje po prostu 5 dni w tygodniu, niezależnie czy to poniedziałek czy niedziela.

Pracownicy nie otrzymują obiecanych premii, które są uznaniowe i dość często nie wypłacane, więc bez tego zarabiają w okolicach 1200 zł. Praca po 8-9 godz. dziennie, także w weekendy. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest w związku z wyrobieniem limitów sprzedaży, ustalanych wcześniej przez kierownika sklepu, które są niesamowicie wyśrubowane.

Ponadto ich wyrobienie nie gwarantuje premii, mimo że taka była wcześniejsza umowa. Może się okazać, że „Warszawa" nie zatwierdziła premii dla danej osoby, choć z tego co wiem, jest to tłumaczenie się kierownika sklepu, że o danej osobie „zapomniał" przy rozdzielaniu premii. Mówiąc wprost pracownik został okradziony z premii, którą tak bardzo mu obiecywano i którą mamiono. Sprzedaż artykułów na kwotę 50 tys. zł na miesiąc skutkuje otrzymaniem wirtualnego bonusa w kwocie 300 zł. brutto. Wirtualnego, bo nie dociera na rachunek danej osoby i pozostaje po nim jedynie wspomnienie.
Mało tego, pracownikom obiecuje się awans i zwalnia tuż przed obiecaną zmianą. To nagminne. Oczywiście drugie wyjście jest takie, że pracownik po prostu zostaje oszukany i pozostaje na swoim stanowisku bez zmian.

Jakby tego było mało, pracownicy przyjmowani są na stanowisko „a" lecz wykonują pracę stanowiska „a + b + c" itd. Na przykład sprzedawca sprzedaje, sprząta, ochrania sklep w zastępstwie ochroniarza, stylizuje, zastępuje kierownika, gdy go nie ma. Dodam, że często go nie ma, bo ma „nienormowany" czas pracy.

Zdarzają się trudne rozmowy kierownictwa z pracownikami np.:
– pracujesz tutaj, bo planujesz mieć dzieci w najbliższym czasie? a może już jesteś w ciąży?
– pamiętaj, że nie wolno Ci nikomu opowiadać o wewnętrznych sprawach sklepu, ani rozmawiać z innymi pracownikami o niewypłaconej premii!
Rozmowy te prowadzone są bardzo ostro.

No i chyba najważniejsze to mydlenie oczu i nabijanie ludzi w butelkę: „Umawialiśmy się tak, ale 'Warszawa' zadecydowała, że będzie inaczej".

Na koniec ostatnia sprawa – inwentaryzacja. Każdy sklep odzieżowy boryka się ze stratami związanymi z kradzieżami. Pracownicy Royal Collection zmuszani są podczas inwentaryzacji do podpisania dokumentu, który obciąża ich wypłatę proporcjonalnie do wielkości straty, która powstała w sklepie z powodu kradzieży. Nie podpisanie skutkuje wypowiedzeniem.

I ciągła niewiedza, co przyniesie jutro? Trzeba odpowiadać klientom sklepu, na pytania typu: „Już Was zamykają? Czemu macie tak mało towaru? Upadłość zgłosiliście?". Na każde z tych pytań kierownik sklepu odpowiada: „nie wiem". A pracownicy z uśmiechem muszą borykać się z głupimi pytaniami.

(lipiec 2009)

Łódź: Finał sprawy Hanpolu

Jak podała łódzka Gazeta Wyborcza sejm jednogłośnie przyjął ustawę, dzięki której porzuceni przez pracodawcę pracownicy będą mogli szybko otrzymać zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. To efekt sprawy Hanpolu, prowadzonej wspólnie przez Inicjatywę Pracowniczą i Sierpień'80. Jednym z postulatów była zmiana obowiązującego w tym zakresie prawa. W wyniku nacisków udało się ją przeforsować.



Pracownicy Hampol | Łódź, 01.2009 r.

Przypomnijmy, że dramat pracowników Hanpolu rozpoczął się z początkiem 2008 roku. Firmę porzucił koreańskiego szef Myung Bok Lee. Pracownicy nie dostali wypłaty za dwa miesiące (grudzień 2008 i styczeń 2009) oraz nie mieli dostępu do swoich akt osobowych. Nie mogli się zwolnić, żeby zarejestrować się w pośredniaku lub poszukać nowego pracodawcy. Pomóc nie potrafiła ani PIP, ani prokuratura. FGŚP nie mógł wypłacić pieniędzy, dopóki sąd nie ogłosi upadłości firmy lub odstąpi od niej. Sąd odmówił, bo nie było z czego ściągnąć wierzytelności, ale i tak na uprawomocnienie się wyroku, trzeba było czekać trzy miesiące. Sąd rodzinny nie przyznał kuratora, który mógłby pracownikom wydać świadectwa pracy. Sytuacja była patowa.

Na podstawie doświadczenia Hanpolu ustalona, że konieczne jest nałożenie na jednoosobowe spółki obowiązek ustanowienia pełnomocnika, który będzie reprezentował sprawy pracownicze. Po drugie - należy wyprowadzić kuratora z sądu rodzinnego do gospodarczego, bo jest bardziej kompetentny w takich sytuacjach. Po trzecie - konieczne jest uruchomienie zaliczkowego systemu wypłat z FGŚP. I właśnie ten ostatni postulat wypełnia ustawa przyjęta przez Sejm. Zgodnie z nowym prawem załogi firm, których pracodawca zaprzestał prowadzenia działalności, ale firmy nie zlikwidował po zgłoszeniu wniosku o upadłość od razu, otrzymają zaliczkę. Jednorazowo wynosi ona 1276 zł brutto.

Co ciekawe w ubiegłym roku łódzki FGŚP wypłacił 3 mln 894 tys. zł 3,1 tys. pracownikom. Przez dziesięć miesięcy tego roku z pomocy funduszu skorzystało już 3,5 tys. osób w kwocie 11 mln 450 tys. zł.

Gazeta Wyborcza przypisała cały sukces wojewodzie Jolancie Chełmińskiej i posłance Hanny Zdanowskiej, których roli faktycznie trudno nie docenić. Jednak o Inicjatywie Pracowniczej i Sierpniu'80, bez których nacisków i starań prawdopodobnie sprawa zostałaby ostatecznie zignorowana, Gazeta napisała tylko, że w odróżnieniu do dużych central, zainteresowały się sprawą małe lewicowe związki. Wydaje się, że zrobiliśmy w tej sprawie dużo więcej.

Potrzebujemy pomocy!
W związku z represjami wobec swoich działaczy Inicjatywa Pracownicza znalazła się w trudnej sytuacji materialnej. Prosimy wszystkich o wsparcie finansowe i wpłaty na konto. Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza zapewnia, iż pomimo prześladowań nie zaprzestanie walki w obronie praw pracowniczych i związkowych, przeciwko wyzyskowi i niesprawiedliwości.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl

----
Wewnętrzny biuletyn informacyjny.